

FOA KONGRES 2004

faglighed og tryghed



Statusrapport

Social- og Sundhedssektor

Grafisk tilrettelæggelse af omslag: Joe Andersson og Maja Honoré

Forsidefoto: Mike Kollöffel

Layout og indhold: Social- og sundhedssektor

Oplag: 750 expl.

Tryk: FOAs trykkeri

Indhold

Indhold	3
Indledning	5
Rammer for bestyrelsesarbejdet	7
Politik, synlighed og dagsordensættere	7
Samspillet mellem det centrale- og det lokale niveau	7
Arbejdspladsvilkår	8
Uddannelsesområdet	8
Repræsentation i Hovedbestyrelsen	8
Arbejdsform, indhold og værktøjer	9
Dialog og formidling	9
Omstilling	9
Social- og sundhedsområdet	11
Ældre	11
Ældrepolitisk debatoplæg	11
Etik i ældreplejen	11
Samarbejdet med DSR på ældreområdet	13
Psykatri	15
Fagligt Netværk Socialpsykiatri	15
Konference om fremtidens behandlingspsykiatri og de afledte virkninger på socialpsykiatrien	15
Sygehus	17
Arbejdsgrundlag for Sygehusbranchen i 2004	17
Udvidelse af sygehusbranchen	17
Sygehusbranchen DKK og Strukturkommissionen	17
Samarbejdsaftale fornyet	18
Partssamarbejdet	19
Rekruttering og fastholdelse	23
Social dialog på sygehusene i EU	23
Sundhed	24
Lokale sundhedstilbud – sundhedscentre	24

Overenskomst	29
OK 04 på det private område.....	29
OK05.....	32
OK05 – forløb indtil nu	33
Overenskomst med KA-pleje	35
Uddannelse	40
Rapport om flygtninge og indvandreres integration.....	40
Efter- og videreuddannelse	41
Opskolingsundersøgelse	41
Arbejds miljø	42
Arbejds miljøreformen.....	42
Projekt FOR-SOSU	42
Elevarbejdet	44
Unge i FOA.....	44
Landselevbestyrelsen.....	44
Bestyrelsesarbejdet	45
Bestyrelsesmøder	45
Dialogmøder med de lokale sektorer	45
Egne notater	47

Indledning

Det er en noget anderledes statusrapport, der foreligger for det sidste år af kongresperioden 2000 – 2004. Den foreliggende rapport skal ses i forlængelse af det ”stop-op notat”, der blev udarbejdet i forbindelse med det ekstraordinære sektorårsmøde onsdag den 24. september 2003. Begge publikationer udgør tilsammen sektorens statusrapport i forbindelse med sektorårsmødet den 6. oktober 2004. I tillæg hertil har sektoren medio august 2004 færdigbearbejdet og udsendt. ”- i dialog”, som er en opsamling og perspektivering af de indtryk og tilkendegivelser, som fulgte af de dialogmøder sektorens daglige ledelse gennemførte i alle amter med de lokale sektorbestyrelser m.fl. ”- i dialog” giver et godt billede af, hvad sektorens tillidsvalgte er og har været optaget af i det seneste år. Et år, der på mange måder har været præget af omstilling og nyorientering.

Ved det ekstraordinære sektorårsmøde fik Social & sundhed en næsten helt ny bestyrelse. Ny sektorformand blev Karen Stæhr, som tidligere var næstformand i Social- og sundhedsafdelingen, Storkøbenhavn. Jens Folkersen opnåede genvalg som sektornæstformand. Det samme gjorde bestyrelsesmedlem Connie Geissler, sektorformand FOA-Esbjerg og Dorte Thomasen, sektorformand FOA-Århus. De resterende 6 pladser i bestyrelsen og suppleantpladserne blev besat med nye folk. Valgt som bestyrelsesmedlem blev Hans Jørgensen, sektorformand FOA-Odense, Janne Ørnskov Andersen, sektorformand FOA-Horsens (tidligere suppleant til bestyrelsen), Tony Hansen, sektorformand FOA-Sønderborg, Allan Kjærgaard-Pedersen, sektorformand FOA-Roskilde, Margit Olesen Simonsen, sektornæstformand FOA-Viborg og Grethe Nielsen, sektorformand FOA-Holstebro.

Ved årsskiftet 2003/2004 udtrådte Dorte Thomasen af bestyrelsen og Jan Jensen, FOA-Ålborg, indtrådte som ordinært medlem af bestyrelsen. Som

suppleanter for bestyrelsesmedlemmer blev Birthe Nielsen, FOA-Sydsjælland og Ole Vilhelmsen, FOA-Svendborg valgt.

Den nyvalgte sektorbestyrelse formulerede en række gensidige forventninger til bestyrelsesarbejdet, som har været rammen for sektorens arbejde det seneste år.

Rammer for bestyrelsesarbejdet

Politik, synlighed og dagsordensættelse

Det er vigtigt for bestyrelsen, at arbejde politisk og skabe synlighed i bestyrelsens arbejde. Bestyrelsen formulerede en ambition om, at medvirke til at sætte en anden dagsorden end den, der ofte præger sektorens områder.

Bestyrelsen bestræber sig på, at det kommer til udtryk ved, at medierne interesserer sig for det arbejde bestyrelsen iværksætter eller som bestyrelsen har klare meninger om. Det er også magtpåliggende, at det bliver tydeligt for den øvrige del af Forbundet af Offentligt Ansatte, at bestyrelsen ønsker stor synlighed på opgaveløsningerne. Og ikke mindst skal det være klart for sektorens faggrupper.

Samspillet mellem det centrale- og det lokale niveau

Faggruppestrukturen har været drøftet i sektoren de seneste 2-3 år. De seneste forslag til forsøg med en anden faggruppestruktur i sektoren, blev ”parkeret” af Hovedbestyrelsen i foråret 2003. Bestyrelsen ønsker at den fremtidige struktur for faggrupperne understøtter medlemmernes virkelighed på arbejdspladserne, og som i høj grad kan medvirke til at styrke medlemmernes faglige netværk.

Samspillet mellem det centrale- og det lokale niveau skal være præget af nærvær og viden om, hvad der er vigtigt for medlemmerne i dagligdagen. Bestyrelsen lægger vægt på, at der tages udgangspunkt i de lokale vilkår, for på denne måde at inddrage det bagland, som er afgørende for at være i overensstemmelse med sit grundlag.

De initiativer, som bestyrelsen iværksætter, skal være relevante for de lokale sektorer og medlemmerne.

Arbejdspladsvilkår

Baggrunden for det ekstraordinære sektorårsmøde og nyvalget til bestyrelsen fører naturligt til, at medlemmernes løn og ansættelsesvilkår har stor betydning i bestyrelsens valg af fokusområder. De klassiske fagforeningsopgaver med fokus på medlemmernes situation og vilkår er centrale for bestyrelsens arbejdsgrundlag. Der skal målrettet arbejdes for at bedre muligheder for kompetenceudvikling for det enkelte medlem. Både personligt og uddannelsesmæssigt. Bestyrelsen vil arbejde videre med fokus på forbedring af social- og sundhedsrådets image som arbejdsplads. Det vil være nødvendigt at arbejde mere målrettet med vilkår og indhold i samarbejdet med tillidsrepræsentanterne.

Uddannelsesområdet

Bestyrelsen er særlig opmærksom på at fastholde og helst forbedre de uddannelsesmuligheder, der er i AMU-systemet. Medlemmernes videre- og efteruddannelsesmuligheder skal afgørende forbedres og skal sikres mod tilfælde økonomiske indgreb.

Bestyrelsen ønsker at skabe større opmærksomhed om elevernes vilkår. Det gælder både lønmæssigt og vilkårene i øvrigt for gennemførelse af uddannelserne.

Repræsentation i Hovedbestyrelsen

Sektorbestyrelsen ønsker, at sektorens repræsentanter i Hovedbestyrelsen får en tydelig og klar profil, der afspejler sektorbestyrelsens ambition om at repræsentere sektorens medlemmer sådan, at medlemmernes hverdag rykker tættere på.

Arbejdsform, indhold og værktøjer

Med det formål at sikre bedst mulig aktualitet i sektorbestyrelsens arbejde, er det besluttet, at bestyrelsesmøderne afholdes en gang om måneden. Bestyrelsen ønsker, at der skabes gode bureaukratiske traditioner, som kan understøtte det politiske arbejde i bestyrelsen. Det er derfor vigtigt, at der mellem bestyrelsesmøderne er fri og uhindret dialog bestyrelsesmedlemmerne imellem. Bestyrelsens arbejdsform er fri og uformel. Og skal sikre, at meningerne kan brydes på en konstruktiv måde.

Dialog og formidling

Bestyrelsen ønsker dialog og at lytte til, hvad der er væsentligt for medlemmerne og andre dele af FOA. Arbejdet skal være præget af dynamik og formidling af relevante informationer. Stilen må gerne være fornyende, kontant og klar. Dialog og formidling skal foregå i ”øjnehøjde”. Bestyrelsen hæfter sig ved, at vi som mennesker er udstyret med to ører og en mund. Man lærer kun noget nyt ved at lytte, og ikke ved at fortælle andre om det, man ved i forvejen. Det er væsentlig for bestyrelsen, som forudsætning for arbejdet. Og med disse forudsætninger i rygsækken har sektorens daglige ledelse været landet rundt til dialogmøder med de lokale sektorer.

Omstilling

Året der er gået, og som denne statusrapport omfatter, har på mange måder været et år under omstilling. Med en næsten helt ny besætning og nye opgaver er en række af de opgaver, som sektoren tidligere brugte kræfter på, blevet skubbet lidt i baggrunden. Blandt de opgaver, som sektoren har prioriteret, kan nævnes Strukturkommissionens betænkning og det efter-

følgende forslag til kommunalreform, ændring af forløbet i overenskomstforhandlingerne og inddragelse af de faglige udvalg og lokale sektorformænd i processen med OK05, dialogmøder med de lokale sektorer, mere målrettet og åben dialog med faglige udvalg og de lokale sektorer.

Social- og sundhedsområdet

Ældre

Ældrepolitisk debatoplæg

Den tidligere bestyrelse i Social- og sundhedssektoren arbejdede med et udkast til ældrepolitisk debatoplæg, men det lykkedes ikke i første omgang at være skarp nok på visioner og holdninger. Det er derfor nu besluttet, at der nedsættes en arbejdsgruppe med repræsentanter fra bestyrelsen, sektorens daglige ledelse og ikke mindst praktikere. Spørgsmål om kvalitet, serviceniveau og organisering af arbejdet på ældreområdet vil dukke op i forbindelse med kommunalreformen – især fordi det er endt med et smalt forlig.

Det ældrepolitiske debatoplæg skal markere FOA's synspunkter. Det skal samtidig præsentere en mere sammenhængende vision for ældreområdet i fremtiden. Det er ikke nok, at FOA mener noget om det, andre mener. Det er vigtigt, at FOA sætter egen dagsorden i debatten på et af forbundets kerneområder.

Etik i ældreplejen

Projekt "Etik i ældreplejen i Søllerød kommune" blev afsluttet ved en fælles temadag den 11. marts 2004. Projektet har kørt over flere år, og var et samarbejdsprojekt mellem Søllerød kommune, Dansk Sygeplejeråd (DSR) og FOA om at forbedre kvaliteten i ældreplejen. Alle medarbejdere i ældreområdet i Søllerød kommune har deltaget – uanset faggruppe og arbejdssted. I alt 350 medarbejdere har deltaget i projektet.

Som det centrale udviklingsredskab i projektet er brugt dialogkort om etik i ældreplejen. Dialogkortene er udarbejdet af FOA og DSR i fællesskab.

Kernen i aktiviteterne har været at medarbejdere i grupper på 6-8 personer har diskuteret etik med udgangspunkt i en række dialogkort. Nogle af kortene har præsenteret en case, man kunne diskutere, andre har været åbne ”fortællekort”.

Projektet har givet medarbejderne en metode til i fællesskab at undersøge de dilemmaprægede situationer, de møder i deres hverdag, og reflektere over dem før de skrider til handling.

Projektet må betragtes som en stor succes. Medarbejdernes vurdering er, at etikediskussionerne har været meget udbytterige. Udbyttet har været på flere måder:

- medarbejderne har nu fælles ’metode’ til at analysere og diskutere svære situationer i det daglige arbejde, hvor det ikke er åbenlyst hvad man skal gøre. Metoden tager de med sig i dagligdagen, også nu hvor projektet er endt. På den måde er der sket en kompetenceudvikling af medarbejderne - til gavn for de ældre.
- der er ligeledes sket en udvikling af kulturen på arbejdspladsen. Det er blevet mere legalt at have forskellige holdninger til de komplekse situationer, man møder i hverdagen. Og det er blevet mere legalt at bruge tid på at dvæle ved analysen af en situation, før man skrider til handling. Medarbejderne har haft lejlighed til at komme i dialog på tværs af de normale samarbejdsflader på arbejdspladsen.

Gennem projektet er det blevet tydeligt at:

- medarbejderne har stor kompetence i relation til at identificere etiske dilemmaer og har med stor entusiasme indgået i drøftelserne
- medarbejderne bakker op om de ældres rettigheder og tager udgangspunkt i den enkelte borgers situation

- medarbejderne ønsker høj kvalitet i ældreplejen
- medarbejderne udviser stor kreativitet og fleksibilitet for at imødekomme de ældres behov
- medarbejderne agerer ofte i deres hverdag på konfliktfyldte områder

Søllerød kommune har valgt at bygge videre på projektet. Man vil understøtte de mange positive elementer fra projektførelsen, samt forbedre de områder, hvor der har vist sig at være usikkerhed eller uklarhed blandt medarbejderne.

Samarbejdet med DSR på ældreområdet

Det hidtidige samarbejde mellem DSR og Social & sundhed på ældreområdet går blandt andet med afslutningen af Søllerød-projektet ind i en ny fase. Det er besluttet, at bruge erfaringerne fra arbejdet med etik i et nyt samarbejde om magtanvendelse i ældreplejen. Det er besluttet, at nedsætte en arbejdsgruppe med følgende kommissorium:

Kommissorium for arbejdsgruppe mellem FOA-DSR om magtanvendelse i ældreplejen.

I det danske samfund er menneskerettighederne, og herunder retten til selvbestemmelse, et grundlæggende demokratisk fundament. At kunne tage vare på sig selv, at kunne træffe beslutninger på egne vegne og påtage sig et ansvar med de konsekvenser dette måtte indebære er grundlæggende for borgere i det danske samfund. Respekten for dette kernepunkt er den professionelle møde med svækkede, syge og demente.

Borgere med demens og lignende tilstande taber konstant eller i perioder evnen til selvbestemmelse og evnen til at tage vare på egne interesser. I nogle af disse situationer vil udnyttelsen af retten til selvbestemmelse have konsekvenser for borgerens helbred og velvære. Lov om magtanven-

delse, som er vedtaget med virkning pr. 1. januar 2000 og senest ændret pr. 1. juli 2003 sætter plejepersonalet i ældreplejen i en række dilemmaer. Et overordnet dilemma er at være forpligtet til at yde omsorg og samtidig at skulle anvende magt.

På den baggrund nedsættes en arbejdsgruppe med deltagere fra DSR og FOA til at udarbejde materiale om dilemmaer i plejepersonalets varetagelse af plejen af borgere med demens og lignende tilstande samt forslag til metoder og redskaber, der kan forebygge magtanvendelse uden omsorgssvigt.

Materialet skal indeholde:

- udgangspunktet for arbejdet er DSR's og FOA's notat "Kvalitet i ældreplejen", og en videreudvikling af materialet fra projektet "Etik i ældreplejen"
- en beskrivelse af de oftest forekommende dilemmaer ved magtudøvelse i plejepersonalets møde med borgere med demens og lignende tilstande
- en analyse af dilemmaerne, der munder ud i forslag, der kan forebygge magtanvendelse og dermed undgå omsorgssvigt.
- ideer og forslag til formidling til den enkelte medarbejder, personalegruppe, ledelse og politikere.

Arbejdsgruppen er nedsat og har sit første møde den 17. september 2004.

Psykiatri

Fagligt Netværk Socialpsykiatri

Sektoren er forbundets repræsentant i Fagligt Netværk Socialpsykiatri.

Organisationerne i Fagligt Netværk Socialpsykiatri er Dansk Sygeplejeråd, Dansk psykologforening, Ergoterapeutforeningen, Socialpædagogernes Landsforbund, Dansk Socialrådgiverforening og FOA.

Der afholdes årligt ca. 6-7 møder, hvoraf mødet i februar og august måneder er med deltagelse af politikere fra de tilsluttede organisationer.

Netværket har deltaget i de fire høringer, som har været afholdt landet over vedrørende fælles værdigrundlag mellem behandlingspsykiatrien og socialpsykiatrien. Arbejdet i netværket har været præget af de opbrud og forandringer, der præger psykiatrien i disse år.

Aktuelt arbejdes der i netværket med tilrettelæggningen af en række ”fyraftensmøder” rundt omkring i landet. Det har især til formål, at synliggøre netværket og dets arbejde i nær tilknytning til de arbejdspladser, hvor organisationernes medlemmer arbejder.

I forbindelse med revisionen af psykiatriloven, og herunder reglerne for tvang, arbejdes der på at arrangere en høring med politisk deltagelse fra Folketinget.

Konference om fremtidens behandlingspsykiatri og de afledte virkninger på socialpsykiatrien

Fagligt udvalg for plejere har gennem længere tid arbejdet med og været i dialog med sektoren om mulighederne for at arrangere en konference med fokus på behandlingspsykiatriens vilkår. De senere mange års særlige fokusering på socialpsykiatrien har til en vis grad bragt dele af behand-

lingspsykiatrien i en form for ”forladthedssituation”. De udviklingstendenser, der er i behandlingspsykiatrien, har i høj grad været med fokus ud af sygehusene, f.eks. psykoseteams, distriktspsykiatri m.v. De tilbageværende opgaver i sygehusene søges blandt andet løst ved anvendelse af skærmning som den dominerende metode. Det rummer imidlertid en lang række faglige og arbejdsmiljømæssige problemstillinger.

Sektoren har tidligere i samarbejde med blandt andet de faglige udvalg, der repræsenterer de faggrupper, der er beskæftiget inden for behandlingspsykiatrien eller har særlige relationer til området, afholdt et seminar, hvis formål og resultat var, at der blev skabt god klarhed på, at de FOA-faggrupper der er i fokus i fremtidens behandlingspsykiatri, er social- og sundhedsassistenterne og en tid endnu plejerne.

Arbejdsseminaret er siden fulgt op af et konkretiseringsseminar, som især fokuserede på, hvilke særlige opgaver ovennævnte to faggrupper er kvalificeret til at varetage.

Det ligger derfor i naturlig forlængelse heraf og som et bidrag til sektorens afklaring af psykiatriens fagpolitiske ståsted i FOA, at fagligt udvalg for plejere ønsker at afholde en konference, der særligt sætter fokus på behandlingspsykiatrien og dets spændingsfelt over til socialpsykiatrien.

Konferencen afholdes 15. og 16. november 2004 og har blandt andet deltagelse af indenrigs- og sundhedsminister Lars Løkke Rasmussen og en række af folketingets politiske ordførere på det psykiatriske område.

Sygehus

Arbejdsgrundlag for Sygehusbranchen i 2004

Arbejdsgrundlaget for sygehusbranchen for 2004, og dermed det sidste år i kongresperioden, blev godkendt på branchemøde den 9. oktober 2003.

Sygehusbranchen fokuserer i 2004 på følgende emner:

- Sundhedspolitik
- Samarbejde med de øvrige personaleorganisationer på sundhedsområdet
- Lokalt samarbejde
- Partssamarbejdet
- Forhandlings- og aftalesystemet
- Forankring af Sygehusbranchen i forbundene

Udvidelse af sygehusbranchen

Dansk Socialrådgiverforening er blevet medlem af Det Kommunale Kartel. Socialrådgiverforeningen indtræder derfor i Sygehusbranchen. Socialrådgiverne har omkring 400 medlemmer på sygehusene

Sygehusbranchen DKK og Strukturkommissionen

Strukturkommissionen afleverede betænkning den 9. januar 2004. Sygehusbranchen udsendte i den forbindelse en pressemeddelelse. Hovedbudskabet i pressemeddelelsen var glæde over, at det tegner sig til at blive et regionalt politisk niveau, der skal drive sygehusene, men en overraskelse over, at der ikke i betænkningen var skrevet mere om sammenhæng mel-

lem sygehusene og kommunernes opgaver på sundhedsområdet. Sygehusbranchen har i tæt koordinering med forbund, LO, Sundhedskartellet og lægerne afgivet høringsvar på kommissionens betænkning.

Da regeringens udspil ”Det nye Danmark” udkom, udsendte Karen Stæhr en pressemeddelelse som kommentar til udspillet. Pressemeddelelsen hed ”Maskeret statsstyring – en dårlig løsning”.

Branchens grundholdninger har været krav om politisk styring i regioner med skatteudskrivning og direkte politisk valg og økonomisk styring af sygehusene i en sådan form, at det er muligt at lave en langsigtet planlægning og udvikling af sygehusene og dermed udvikling af arbejdspladserne. Endelig har branchen lagt vægt på udvikling af et sammenhængende sundhedsvæsen.

En central diskussion omkring den fremtidige kommunalreform har været finansiering og økonomistyring af sygehusene. Karen Stæhr har bidraget til denne debat med indlægget ”Utilsigtede konsekvenser ved regeringens finansieringseksperimenter” i Dagens Medicin fredag den 28. maj 2004. Sekretariatet i DKK har udarbejdet baggrundsnotatet ”Aktivitetsafhængig finansiering på sygehusene”. I notatet beskrives, hvad aktivitetsafhængig finansiering er, erfaringerne fra andre lande m.m.

Samarbejdsaftale fornyet

Samarbejdsaftalen mellem Sygehusbranchen, Sundhedskartellet og lægerne er blevet fornyet. Der vil udover de sædvanlige samarbejdssemner blive sat fokus på følgende i løbet af 2004:

- Nye emner til Sygehusansatte.dk
 - Emne om TR-vilkår
 - Emne om arbejdstid – dels arbejdstidsprojekter, dels fælles vejledning om arbejdstid

- Videreudvikling af lønstatistikken
- Et nyhedsmodul
- Samt generelle forbedringer på baggrund af brugerundersøgelsen
- Analyse af konsekvenserne for medarbejderne af øget takststyring på sygehusene
- Udvikling af lokale aktiviteter med ny metode – webinar

Partssamarbejdet

Partssamarbejdet på sygehusene er betegnelsen for samarbejdet mellem Amtsrådsforeningen, Sygehusbranchen, Sundhedskartellet, Foreningen af Yngre Læger (FAYL) og Foreningen af Speciallæger (FAS).

Partssamarbejdet (tidligere SUS-samarbejdet) har fungeret i 3 overenskomstperioder. De overordnede mål og visioner for samarbejdet har stort set været de samme, men inden for samarbejdet er der sket en markant udvikling. Samarbejdet er blevet udvidet, der arbejdes med langt mere omfattende projekter. Der stilles krav til de deltagende sygehuse om at bruge rammeaftalerne i organisationsudviklingsprojekterne. Derudover lægges der mere vægt på spredning af erfaringerne.

Partssamarbejdet består i dag af Amtsrådsforeningen, Foreningen af Speciallæger, Foreningen af Yngre læger, Sundhedskartellet og Sygehusbranchen i Det Kommunale kartel. Det vil sige alle parterne på sygehusområdet.

Samarbejdet har en politisk følgegruppe bestående af formændene for parterne:

Kristian Ebbensgaard og Bent Hansen, Amtsrådsforeningen, Karen Stæhr, Sygehusbranchen, Connie Kruckow, Sundhedskartellet, Mette Worsøe, FAYL og Karsten Nielsen, FAS.

SUS-3 – eller partssamarbejde på sygehusene, som det kaldes i OK 2002-2005- perioden er en naturlig forlængelse af det samarbejde, der blev udviklet i de foregående OK-perioder.

Projektdesignet er mere omfattende end de tidligere SUS-projekter. Der er tale om, at der er sket en udvikling fra enkelte projekter til strategisk udvikling af hele sygehuse ved brug af rammeaftalerne fra overenskomstforhandlingerne. Ideen er at bruge aftalesystemet til at sikre og forankre udviklingen under hensyn til lokale forhold.

I denne OK-periode sættes der endvidere fokus på erfaringsopsamling og formidling i fællesskab ud fra erkendelse af, at der foregår rigtig mange gode aktiviteter og det er væsentligt at få spredt disse erfaringer, således at nyudvikling kan bygge på de hidtidige erfaringer.

Der er igangsat følgende aktiviteter:

- Udviklingsprojekter på Silkeborg Centralsygehus og Storstrømmens sygehuse
- Ny hjemmeside, der giver overblik over aktiviteterne
- Nyudviklet projektdatabase med udviklingsprojekter fra sygehusene
- Projektavis
- Temamøder og erfaringsudveksling
- Seminar for nøglepersoner, der arbejder med organisations- og medarbejderudvikling på sygehusene med henblik på etablering af faglige netværk
- Elektronisk kompetenceværktøj i netversion

- Udvikling af den sociale dialog i EU på sygehusområdet
- Overblik over rekrutterings- og fastholdelsesinitiativer på sygehusområdet

Projektet ”Gør sygehuset endnu bedre!” er en del af partssamarbejdet. Projektets overordnede mål er, at der sker en organisationsudvikling på sygehusene i fællesskab mellem ledere og medarbejdere, hvor de indgåede rammeaftaler bruges som redskaber i udviklingsprocessen.

Ud over projektets fælles mål har Sygehusbranchen vedtaget følgende mål:

- At strategisk udvikling af sygehuset sættes på dagsorden på de udvalgte sygehuse i et tæt samarbejde mellem ledelse og medarbejdere
- At rammeaftalerne bliver brugt i et godt samspil – og kan inspirere til brancherettede rammeaftaler
- At samarbejdet bliver forpligtende
- Fra projekt til strategisk udvikling
- Styrkelse/udvikling af det lokale organisationssamarbejde i brancheregi
- Opfølgning og forankring af brancheaktiviteter styrkes i forbundene

Der er nu udvalgt 2 sygehuse til at deltage i dette projekt – Storstrømmens sygehus og Silkeborg Centralsygehus.

Silkeborg Centralsygehus

Formålet med projektet er at bruge de muligheder, som de centralt indgåede rammeaftaler giver i forhold til at understøtte strategien ”Det gode grænseløse patientforløb”.

Der sættes fokus på 3 områder:

- sikre kompetenceudvikling samtidig med, at der sættes fokus på nedbringelse af sygefravær og produktivitet
- udvikle brug af Ny Løn i forhold til strategien
- sikre en individuel arbejdstidstilrettelæggelse

Storstrømmens sygehus

Projektets overordnede mål er at styrke medarbejdernes faglighed gennem en strategisk og systematisk kompetenceudvikling, der giver mulighed for udvikling af nye jobprofiler med andre og nye kompetenceområder.

Midler i projektet er kompetenceafdækning og implementering af rammeaftaler for at sikre fastholdelse af forandringer.

Delmål er

- at udvikle en strategisk kompetencemodel
- at udarbejde skabeloner for generelle og specialrettede kompetenceprofiler
- at udarbejde og arbejde med individuelle udviklingsplaner
- at styrke viden og erfaring i planlægning og realisering af læring i egen praksis

Sygehusbranchen og Sundhedskartellet har i samarbejde besøgt de berørte amter og understøtter det lokale samarbejde omkring projekterne i det omfang, der er behov for det.

Rekruttering og fastholdelse

Fremskrivninger viser, at der vil blive mangel på sundhedspersonale. Der er allerede iværksat en række initiativer på både centralt og lokalt plan i forhold til rekruttering og fastholdelse. I Partssamarbejdet arbejdes målrettet med at sætte fokus på rekruttering og fastholdelse igennem forskellige initiativer som lokale temadage, kampagner med fokus på eks. erhvervspraktik samt afdækning og formidling af allerede igangsatte initiativer i regi af f.eks. Plejens år.

Social dialog på sygehusene i EU

I Partssamarbejdet arbejdes på at få etableret en social dialog i EU på sygehusområdet. En formel social dialog vil give muligheder for at få mere direkte indflydelse på EU-beslutninger på sygehusområdet. Det er imidlertid meget svært at få etableret en social dialog, primært på grund af problemer med at identificere en europæisk arbejdsgiverpart på sygehusområdet.

Sundhed

Lokale sundhedstilbud – sundhedscentre

På møde i sektorbestyrelsen den 1. marts 2004 blev der diskuteret lokale sundhedstilbud. Der var enighed om at udarbejde et materiale, der kan støtte FOA's lokale repræsentanter i diskussionerne om lokale sundhedstilbud – sundhedscentre.

Målet med drøftelserne har været at opstille en række temaer, der er vigtige at få belyst i den lokale diskussion om sundhedstilbud. Målet er, at bidrage til, at man lokalt kan udvikle sundhedstilbud tilpasset lokale behov og ønsker.

Definition

På landsplan er der ikke enighed om definitionen på et sundhedscenter. Derfor bør vi også definere lokale sundhedstilbud bredt, eftersom det spænder over mange forskellige organisationsformer. Et sundhedstilbud kan f.eks. være egentlige fysiske enheder i form af sundheds- og genoptræningscentre, netværksdannelser, informations- og forebyggelsesenheder, præhospitalet og palliativ behandling. Det kan også være udgående team og murstensløse videnscentre mv.

Vi vælger således en bred tilgang til begrebet lokale sundhedstilbud både til indhold og form.

Vi vælger dermed en lidt anden tilgang end Sundhedskartellet og knytter os til den bredere debat om etablering af lokale sundhedstilbud.

Behovet for lokale sundhedstilbud

Sundhedscentre er et af de mest begrebsforvirrede temaer i nyere dansk sundhedsdebat. Kun få andre forslag har været så massivt præget af magtkampe og misforståelse som ideen om at etablere et nyt decentralt tilbud til borgere og patienter i den lavest specialiserede ende af sundhedsvæsenet. Sundhedscentre er blevet et mantra i strukturdebatten.

Der kan anlægges mange vinkler på sundhedscentre:

- egentlige fysiske centre, hvor der samles flere lægepraksiser og andre beslægtede funktioner under samme tag
- lægeløse fysiske centre, hvor der samles forskellige sundhedsfaglige grupper under samme tag
- lokale sundhedstilbud som murstensløse samarbejdsnetværk bygget op om sygehusenes ambulante og udgående funktioner

Afgørende er det, at lokale sundhedstilbud er et udtryk for at udvikle nye og bedre løsninger på sundhedsbehov i befolkningen.

Nogle væsentlige ”obs-punkter”

Sundhedsvæsenet, som vi kender det i dag, har nogle væsentlige problemer, som kan blive forstærket ved at indføre endnu et led i pleje og behandling:

- gråzoneproblemerne med uklar ansvarsplacering
- dårligt koordinerede patientforløb
- mangelfuld patientinformation og kommunikation

Hertil kommer overvejelser over:

- at hensynet til nærhed ikke må ske på bekostning af fagligheden. Fagligheden skal flytte med ellers får vi et discounttilbud
- at et sundhedscenter ikke må blive et opsamlingssted for de tunge patientgrupper, kronisk syge og færdigbehandlede patienter
- at lokale sundhedstilbud ikke bliver til nye mini-sygehuse
- at praktiserende læger er en mangelvare og derfor ikke skal pålægges nye opgaver, men snarere aflastes dér, hvor det er muligt, eksempelvis via opgaveglidning
- at tilgodese borgernes behov med hensyn til åbningstider
- at personalesammensætningen bliver ud fra en analyse af opgaverne og ikke ud fra traditioner.

Sundhedspolitiske udgangspunkter

I diskussionen af lokale sundhedstilbud er det vigtigt at have nogle sundhedspolitiske udgangspunkter, der kan danne udgangspunkt for holdningerne til udviklingen af det konkrete lokale sundhedstilbud.

Sådanne udgangspunkter kan f.eks. være:

- at tage udgangspunkt i borgernes behov
- at det er tilbud af høj kvalitet
- at tage udgangspunkt i borgernes nærmiljø
- at opgaverne skal udføres af de faggrupper, der er kvalificeret til at varetage opgaverne

Det er derfor også vigtigt at stille følgende spørgsmål:

Hvad?

Hvilke sundhedsbehov skal løses?

Hvem finder frem til de lokale behov?

Hvor mange borgere forventes at blive betjent?

Visitering eller fri adgang?

Hvem?

Hvem skal eje/drive sundhedstilbudet amt eller kommune?

Kan man forestille sig et offentligt/privat samarbejde?

Hvorledes skal styringen være?

Hvorledes er ledelsesmodellen?

Hvilke samarbejdspartnere vil der være?

Personale

Hvilke faggrupper skal der være?

Udfordringer/muligheder for FOA-grupperne?

Samarbejdspartnere?

Strategi?

Uddannelse og efteruddannelse

Hvilket uddannelsesbehov medfører den lokale aktivitet?

Hvor og hvordan skal behovet dækkes?

Finansiering af sundhedstilbuddet

Hvad er den økonomiske ramme?

Hvilke ydelser skal finansieres offentligt?

Hvilke ydelser medfører brugerbetaling?

Overenskomst

OK 04 på det private område

Det private område er forbundsformandens ansvarsområde. Det betyder blandt andet, at hovedbestyrelsen udtager brede krav, medens forbundsledelsen i samarbejde med de berørte sektorer og faggrupper præciserer og prioriterer kravene.

Forhandlingerne varetages af forbundet i samarbejde med sektorerne og eventuelt med deltagelse af relevante faggrupperepræsentanter.

Forhandlingerne med Dansk Handel og Service (DHS) blev afsluttet den 23. februar 2004. Arbejdsgiverne ønskede en del af den samlede lønstigning til lokal udmøntning. Og kunne der ikke opnås lokal enighed, skulle summen vende tilbage til central udmøntning. Dette kunne der imidlertid ikke opnås enighed om.

Resultatet betyder:

- Forhøjelse af den månedlige grundløn med ca. 425 kr. fra 1. marts 2004, ca. 440 kr. fra 1. marts 2005 og yderligere ca. 425 kr. fra 1. marts 2006
- Forhøjelse af månedlige anciennitetstillæg med 43 kr. fra 1. marts 2005 og yderligere 43 kr. fra 1. marts 2006
- Forbedret pensionsordning ved at nyansatte, som ikke i forvejen har pensionsordning, efter 1 års ansættelse får fuld pensionsordning (12 pct.), hvor den tidligere grænse var 3 år
- Forhøjelse af genetillæg med 3 pct. pr. 1. marts 2004, 3 pct. pr. 1. marts 2005 og 3 pct. pr. 1. marts 2006
- Fra 1. juni 2004 indføres ret til frihed med løn ved barns hospital-sindlæggelse

- Forhøjelse af aften- og lørdagstillæg med 40 øre pr. time fra 1. marts 2004, 40 øre pr. time fra 1. marts 2005 og yderligere 40 øre pr. time fra 2006

Den 24. februar førtes forhandlingerne med FASID (vikarbureauer under DHS) og FASID ville give mere til timelønnede i stedet for de fast ansatte. 90 % af vore medlemmer på området er timelønnede. Vi må vænne os til, at vilkårene er anderledes på det private område. Forlig blev indgået den 1. marts 2004.

Resultatet betyder:

- Forhøjelse af timelønnen til månedslønnede vikarer med 2,65 kr. den 1. marts 2004, 2,75 kr. pr. time den 1. marts 2005 og 2,65 kr. pr. time den 1. marts 2006
- Forhøjelse af timelønnen til timelønnede vikarer med 3,25 kr. pr. time den 1. marts 2004, 1. marts 2005 og 1. marts 2006. En stigning på i alt 9,75 kr. pr. time i overenskomstperioden
- Forhøjelse af erfaringstillæg med 1 kr. pr. time
- Forhøjelse af tillæg for aften- og natarbejde fra 20 pct. til 22 pct. med virkning fra 1. september 2005
- Nedsættelse af grænsen for ansættelse på timelønsvilkår fra 15 timer/uge til 10 timer/uge
- Ret til betalt frihed for månedslønnede ved barns hospitalsindlæggelse

Forhandlingerne med Service Branchens Arbejdsgiverforening (SBA) om fritvalgsområdet på ældreområdet er forhandlet på plads den 29. februar 2004.

Resultatet betyder:

- Grundlønnen hæves med kr. 8,05 i timen, som på det øvrige normal-lønsområde. Omregnet til månedsløn forbedres den med kr. 424,87 nu, kr. 440,90 til 1. marts 2005 og kr. 424,87 1. marts 2006
- Alle arbejdstidsbestemte tillæg forhøjes med 3 pct. i hvert af de tre år
- Stedtil læggene forhøjes
- Optjening af pensionsret forkortes, så der efter et års beskæftigelse er ret til 6 pct. pension og efter 18 måneder 12 pct. pension
- Desuden er der indført en ret til betalt frihed ved barns hospital-sindlægelse
- Ret til månedsløn og pension ved 8 eller flere timers beskæftigelse om ugen

Der blev ved samme lejlighed indgået forlig om portørområdet i Sønderjyllands Amt.

Resultatet betyder:

- Grundlønnen forhøjes med ca. 425 kr. pr. måned fra 1. marts 2004, knap 440 kr. pr. måned fra 1. marts 2005 og ca. 425 kr. pr. måned fra 1. marts 2006
- Genetillæg forhøjes med 3 pct. i hvert af de tre år
- Pensionsindbetalinger forhøjes med 0,4 pct. i hvert af de 3 år
- Ydelse af særligt anciennitetstillæg efter 8 år – mod tidligere efter 9 år
- Kontorfaciliteter stilles til rådighed for tillidsrepræsentanter

- Forbedrede regler for barsel og adoption. Perioden med ret til løn udvides fra 14 til 20 uger
- Ret til frihed ved barns hospitalsindlæggelse
- Ny overenskomstbestemmelse om kompetenceudvikling, herunder ret til arbejdsgiverbetalt efteruddannelse ved afskedigelse

OK05

Det hele er vendt på hovedet.

I sektorbestyrelsens møde den 1. marts 2004 blev forslag til køreplan for sektorens andel af de kommende overenskomstforhandlinger godkendt. Der er i bestyrelsen enighed om, at forventningerne til et acceptabelt resultat af forhandlingsanstrengelserne denne gang er store. Samtidig er det første gang, hvor sektoren har et så konkret og stort ansvar for det resultat, der vil kunne opnås for medlemmerne.

Det ligger derfor sektorbestyrelsen meget på sinde at sikre et grundigt arbejde for at nå frem til succes den 31. marts 2005. Der vil være tale om succes, hvis bestyrelsen og forbundet som helhed er kommet frem til et godt OK-resultat, og at medlemmerne med stor afstemningsdeltagelse har sagt ja til det opnåede resultat ved urafstemningen.

Opgaven er derfor punkt for punkt at blive klar på, hvilke forudsætninger der skal være opfyldt undervejs for at nå frem til dette resultat. Grundig orientering løbende i forhandlingsforløbet af lokale sektorformænd, faglige udvalg og medlemmer, gennemskuelse, genkendelighed, sammenhæng o.s.v.

Sektorens forhandlingsudvalg vil også have forskellige opgaver undervejs i forløbet. Forhandlingsudvalget består foruden den daglige ledelse af bestyrelsesmedlemmerne Janne Ørnskov Andersen, Hans Jørgensen og Allan Kjærgaard-Pedersen. Hvordan rollerne vil blive fordelt afhænger af

den konkrete situation. Der kan bringes flere forskellige modeller i anvendelse.

Den samlede forhandlingsdelegation kan f.eks. være sammensat af hele eller dele af daglig ledelse, hele eller dele af forhandlingsudvalget og 1 repræsentant for det faglige udvalg. Resten af fagligt udvalg fungerer som faglig reference og vil være til stede ved forhandlingerne og vil kunne tilkaldes. Ret beset vil fuld inddragelse af samtlige faglige udvalgsmedlemmer ved selve forhandlingsbordet nok være en overdimensionering af sektorens repræsentation. Ikke mindst i forhandlinger, der involverer flere faggrupper på samme tid.

Sektorbestyrelsen har på grundlag af de ønsker, som blandt andet blev fremsat i forbindelse med temadag i Ringsted i november 2003, besluttet, at de lokale sektorformænd skal inddrages i overenskomstforhandlingerne så meget det er praktisk muligt. Det vil især være ved mødevirksomhed og mailbaseret kommunikation. Den centrale sektorbestyrelse forventer at det fastlagte forløb kan kvalificere forhandlingsprocessen og sikre, at informationerne, der især er medlemsrettet, bliver præcise og fyldestgørende. Det er vigtigt, at de lokale sektorer prioriterer denne proces, og at der er maksimal kontinuitet i deltagerkredsen.

OK05 – forløb indtil nu

Starten på arbejdet med OK05 blev for alvor taget på dette års faggruppelandsmøde, hvor forbundsformand Dennis Kristensen havde mulighed for at orientere sektorens faggrupperepræsentanter om, hvordan køreplan og indhold i de kommende overenskomstforhandlinger forventes at komme til at tage sig ud.

Faggrupperepræsentanterne havde efterfølgende lejlighed til at komme med deres umiddelbare bud på, hvad de opfatter som vigtige krav til overenskomsten. Det skete ved, at de faglige udvalg udfyldte nogle ske-

maer, som efterfølgende er brugt som inspirationsmateriale ved det første møde med de lokale sektorformænd, som fandt sted den 1. april 2004.

Også de lokale sektorformænd fik en orientering om, hvordan det vil komme til at forløbe med overenskomstforhandlingerne. Orienteringen blev givet af sektionsleder Ulrik Andreasen og forhandlingschef Steen Parker Sørensen. Hensigten med at samle de lokale sektorformænd var at skabe mulighed for at kunne inspirere hinanden i det store arbejde lokalt, det er at indsamle krav.

De faglige udvalg var på ny samlet i forbindelse med evalueringen af faggruppelandsmøde 2004, og havde her endnu en mulighed for at give deres synspunkter om OK05 til kende.

Sektoren indkaldte alle lokale sektorformænd og faglige udvalg til et to-dages arrangement i Århus. Her var der på forhånd indhentet foreliggende lokalt kravsmateriale, som kunne danne grundlag for gensidig inspiration. Der var stor tilfredshed med arrangementet. Det virker befordrende på processen, at de lokale sektorformænd og de faglige udvalg har mulighed for at udveksle synspunkter omkring overenskomstkraV. Der blev gået til opgaven med stor entusiasme.

Kravene til overenskomstforhandlingerne skulle indsendes senest den 15. juni 2004. Hen over sommeren har Forhandlingssektionen i forbundet bearbejdet det indkomne materiale. Det er den 4. august 2004 forelagt på sektorbestyrelsens møde, hvor der også var lejlighed til at diskutere modeller for genopretning af arbejdstidsaftalerne og modeller for ændring af ny løn.

Det blev herefter besluttet, at sektorens forhandlingsudvalg den 9. august 2004 skulle diskutere ovennævnte modeller nærmere, således at det bearbejdede materiale kunne forelægges på et ekstraordinært bestyrelsesmøde den 16. august 2004. Dagen før afholdelse af temadag med de lokale sektorformænd og faglige udvalg. Formålet med temadagen var at skabe den fornødne indsigt i det bearbejdede materiale, således at forudsætningerne

for at kunne foretage den endelige prioritering på strategimøde den 31. august 2004 er til stede for den centrale sektorbestyrelse og de faglige udvalg. De lokale sektorformænd deltager ikke i strategimødet.

Overenskomst med KA-pleje

Indgåelse af overenskomst med Kristelig Arbejdsgiverforening gav i foråret anledning til kraftig diskussion. Den centrale sektorbestyrelse havde svært ved at acceptere indgåelse af overenskomst uden konflikter, og fastholdt sin modstand ved den endelige afgørelse i Hovedbestyrelsen. Sektorbestyrelsen havde flere møder med forbundsformand Dennis Kristensen, der blandt andet forklarede om baggrunden med følgende redegørelse, som også kan ses på forbundets hjemmeside:

”Baggrund om forbundets drøftelser med KA-Pleje vedrørende overenskomstindgåelse på ”frit-valgs-området

Forbundets indgåelse af overenskomst med KA-Pleje og Kristelig Arbejdsgiverforening er ikke blot en fiks idé, der er opstået som en ”hovsarløsning”, som på kort sigt skulle løse et problem for os.

Tværtimod har der været foretaget grundige analyser som baggrund for overvejelserne. Til brug for disse analyser har vi indhentet rådgivning hos såvel LO som hos en ekstern advokat med speciale i kollektiv arbejdsret. Tilsvarende har vi også anmodet arbejdsmarkedsforskere (FAOS) om at analysere ”projektet”.

For god ordens skyld har ingen af disse parter skullet sanktionere projektet. Det er selvfølgelig FOA alene, der tager stilling til, hvordan vi bedst varetager medlemmernes interesser.

Men uagtet dette, lytter vi gerne til andres synspunkter, ligesom vi gerne indgår i dialog om spørgsmålet.

Fakta om KA-Pleje

For det første er det meget vigtigt at slå fast, at dem, vi har haft drøftelser med, er KA-Pleje/Kristelig Arbejdsgiverforening og ikke Kristelig Fagforening.

Vi kan godt forstå, at sådanne misforståelser kan opstå, for historisk set har der været et meget tæt fællesskab mellem Kristelig Arbejdsgiverforening og Kristelig Fagforening gennem Kristelig Dansk Fællesforbund, som blev stiftet i 1899.

Kristelig Arbejdsgiverforening er en relativ lille arbejdsgiverforening med 752 medlemsvirksomheder og under 10.000 medlemmer, og de har i dag alene overenskomst med Kristelig Fagforening. Formelt blev organisationerne adskilt i 1978, men reelt skete adskillelsen først i år 2000. En række sager i Arbejdsretten i 2003 har anerkendt Kristelig Arbejdsgiverforening som en egentlig arbejdsgiverorganisation.

FOA har indgået overenskomsten med KA-Pleje, som er en ny arbejdsgiverorganisation stiftet 12. maj 2004.

KA-Pleje er sidestillet med Kristelig Arbejdsgiverforening og de to organisationer er fremover organiseret i den nystiftede hovedorganisation Kristelige Arbejdsgiverforeningers Hovedorganisation (KAH).

Overenskomster på "Frit-valgs-området"

Hovedbestyrelsen har flere gange drøftet situationen efter lovforslaget vedrørende "frit-valgs-ordningen" inden for hjemmehjælpsområdet.

Således har hovedbestyrelsen vedtaget, at FOA selvfølgelig skal forsøge at indgå overenskomster med alle "leverandører" på området, uanset at det er kommuner eller private virksomheder.

Derfor har forbundet også indgået overenskomster med arbejdsgiverorganisationer og enkeltvirksomheder inden for området.

Det gælder Servicebranchens Arbejdsgiverforening (SBA), der typisk repræsenterer de store firmaer, herunder ISS. Og det gælder ligeledes Dansk Handel & Service, som typisk repræsenterer de mindre virksomheder. Endelig gælder det en række virksomheder, der står uden for arbejdsgiverorganisationerne.

FOA har dog også måttet konstatere, at nogle virksomheder, enten direkte har indgået overenskomst med Kristelig Fagforening (KF) eller gennem indmeldelse i Kristelig Arbejdsgiverforening (KA), er blevet omfattet af overenskomst mellem KA og KF. Nogle medlemmer har på den baggrund begæret overflytning til Kristelig Fagforening.

Problemstillinger ved en aftale

KA-Pleje har bygget deres overenskomster og aftaler op ud fra det de kalder KA-Plejens harmonisyn.

Dette harmonisyn indebærer følgende 2 hovedpunkter:

- arbejdskonflikter må aldrig kunne udløse kollektive kampskridt
- eksklusivaftaler udelukket

FOA's svar på dette har været, at konflikter med henvisning til liv, ære og velfærd, betalingsstandsning og retshåndhævende konflikter er en individuel konfliktmulighed man ikke kan aftale sig ud af. Dette har KA-Pleje accepteret.

Hertil kommer, at FOA har forudsat, at såfremt der ikke er konfliktadgang i forbindelse med en overenskomstfornyelse, så skal vi have mulighed for, at overenskomsten kan opsiges til bortfald, således at konfliktretten kan genvindes over for den enkelte virksomhed.

Eksklusivaftaler har vi ikke noget problem med. Det indgår normalt ikke i FOA's overenskomster.

På den baggrund har vi drøftet, hvordan overenskomster fremover skulle kunne fornyes. Modellen vil blandt andet indeholde følgende:

Såfremt parterne ikke kan blive enige om fornyelse af overenskomsten, kan der være tale om mægling og voldgift, således som det også kendes inden for det tidligere FDB (nu COOP Danmark) og Kooperationen.

Det udestående spørgsmål nu er derfor, hvordan FOA eller arbejdsgiverparten kan komme ud af overenskomsten, når der ikke er adgang til en frigørelseskonflikt.

FOA har indtaget det standpunkt, at det kan ske gennem simpel opsigelse med eksempelvis 3 måneders varsel til en bestemt termin.

KA-Pleje har det udgangspunkt, at der skal være nogle væsentlige betingelser for opsigelsen af overenskomsten.

Et andet hovedpunkt har for FOA været, at der ikke måtte være tale om paralleloverenskomster med Kristelig Fagbevægelse. Dette har der mellem parterne været enighed om, men Kristelig Fagforening har derimod antydnet, at de vil overveje at anlægge en retssag mod arbejdsgiverforeningen, såfremt de ville forsøge at udelukke Kristelig Fagbevægelse fra området.

Relationen til andre arbejdsgivere

Forbundet har selvfølgelig overvejet, om der vil være reaktioner fra arbejdsgiverorganisationer inden for DA's område.

Nærmere sagt vil nogle organisationer under DA opfatte en overenskomst med FOA og KA-Pleje som en organisationsfjendtlig handling over for DA's organisationer.

Der er ingen arbejdsretlig praksis på dette område, men det er vores bedste vurdering, at det ikke vil kunne betragtes sådan.

Et andet spørgsmål er så, om man kunne få nogen politiske reaktioner fra DA's organisationer. Indtil videre har vi ikke fået det, og anser det også for usandsynligt, såfremt vi samlet set ikke stiller KA-Pleje bedre end DA's medlemsorganisationer.

Og det har vi heller ikke tænkt os”

Uddannelse

Rapport om flygtninge og indvandreres integration

Regeringen iværksatte i sommeren 2003 en plan for styrket integration i det danske samfund. En del af denne plan indeholdt forslag/ideer til ændringer og justeringer i uddannelsessystemet med henblik på at bedre adgangen til at fastholde flygtninge og indvandrere i kompetencegivende uddannelsesforløb.

En tværministeriel gruppe har arbejdet med forslag til, hvordan regeringens målsætninger kan opfyldes gennem konkrete justeringer af bl.a. og især i forhold til social- og sundhedsuddannelserne.

Sektorbestyrelsen ønsker ikke, at der skal slækkes på kravene til social- og sundhedsuddannelserne i forhold til flygtninge eller indvandrere. Sektoren går ind for bedst mulig integration og ser gerne at flere flygtninge og indvandrere kommer ind på uddannelsen. De skal blot opfylde de samme krav som andre. Integration skal ske via alle samfundets forskellige uddannelser. Alle relevante institutioner er enige med os i dette. Vi vil ikke være med til at sænke kvaliteten i uddannelserne ved at sænke kravene. Vi skal ikke have en A og en B uddannelse. Ministeren har indtil nu ikke villet høre efter.

Hele uddannelsesområdet bliver hele tiden brugt som løftestang i forskellige politiske sammenhænge. Det gør det vanskeligt at sikre modfordingelser af social- og sundhedsuddannelserne. De økonomiske vilkår på AMU-området er også forringet. Men uanset det, er det sektorens opgave at arbejde på at udvikle tingene. Det gælder alle former for uddannelser.

Efter- og videreuddannelse

Sektoren arbejder hele tiden for at fastholde og forbedre mulighederne for efter- og videreuddannelse. Efteruddannelse er vigtigt hele tiden at diskutere. Sektorens grupper er ofte i den situation, at de bliver skubbet til side i forhold til andre grupper på samme arbejdsplads. Det gælder også for de grupper, der ikke længere uddannes til og andre grupper, hvor der sker udvidelser af uddannelsesdelen, f.eks. portører. Derfor er der også udsendt spørgeskemaer til de endnu ikke opskolede grupper, for at få et klarere billede af, hvordan situationen er. Det er vigtigt og nødvendigt i forhold til at kunne argumentere over for arbejdsgiverne. Det er baggrunden for undersøgelsen.

Opskolingsundersøgelse

Mulighederne for fortsat opskoling er under pres. Derfor er der gennemført en undersøgelse af opskolingssituationen. Det var ventet, at der ville komme svar fra mange. 31.759 er blevet spurgt. Der er kommet svar fra ca. 17.000 eller ca. 56 %.

- 1.492 ønsker opskoling
- 2.278 er ikke afklaret
- 9.889 der siger nej

Det forlyder ofte, at årsagen til manglende opskoling skyldes arbejdsgiverne. Men det kan ikke genfindes i tallene. Der er en stor del – ca. $\frac{1}{4}$, der angiver frygt for manglende skolekundskaber som årsag til ikke at ønske opskoling.

Arbejds miljø

Arbejds miljøreformen

Bedriftssundhedstjenesten (BST) forsvinder pr. 1. januar 2005. Som led i regelarbejdet i forbindelse med reformen er FOA repræsenteret i to regeludvalg. Et om fremtidens rådgivningssystem og et om Arbejdsplads-vurdering (APV) og sygefravær og ændringer i arbejdsmiljøuddannelsen. Med hensyn til kriterier for, hvornår arbejdspladserne skal kunne påbydes rådgivningspligt, står vi og arbejdsgiverne langt fra hinanden.

Arbejds miljøuddannelse for sikkerhedsrepræsentanter i offentlig administration har tidligere været 37 timer. Nedsat til 30 timer.

Sygefravær skal fremover være med i APV. Det synes arbejdsgiverne ikke er en god idé. Det skal efter arbejdsgivernes opfattelse være en del af TR-arbejdet.

Projekt FOR-SOSU

”FOR-SOSU” er et AMI-projekt på social- og sundhedsområdet excl. sygehuse. Der er afsat 22 millioner, som er finansieret via satspuljemidlerne. Et spændende projekt.

Projektets mål er at skabe viden, der kan bidrage til, at social- og sundhedshjælperes og -assistenter arbejde bliver mere attraktivt. Det sker blandt andet ved at reducere deres fravær og for tidlige tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet og ved at øge rekruttering til branchen.

Målet er at finde forhold i arbejdsmiljøet, der påvirker rekruttering og fastholdelse af social- og sundhedsmedarbejdere. Der vil også finde en undersøgelse sted af, hvad der påvirker arbejdets effektivitet, specielt i forhold til brugernes tilfredshed og kompetence. Intentionen er at udvikle metoder, der kan forbedre rekruttering, forebyggelse og effektivitet.

I projektet vil man også se på: organisation, gruppearbejde og arbejdsmiljø samt personernes egne ressourcer. Det vil sige, at fokusere på personlig baggrund, fysiske og psykosociale ressourcer, uddannelsen og på grundlag heraf undersøge, hvilke forhold der har betydning for:

- at de nyuddannede får arbejde
- at de der får arbejde, forlader arbejdet
- at de der får arbejde, bliver i arbejdet
- at de der får arbejde, får positive eller negative helbredsændringer de første år i arbejdet.

Elevarbejdet

Unge i FOA

De unge kaster sig ikke vilde ind i fagforeningerne. Hedder det sig. Der er faktisk mange unge, der er aktive. Og aktiviteterne stiger i kredsen af unge. Sektoren er opmærksom på at dyrke det, at nogle gerne vil. Det er vigtigt, at se differentieret på udfordringerne. Tilbuddet skal ikke være en fagforening, der bygger på individualisme, men en fagforening, hvor der tages hensyn til den enkelte. Det kan være at sørge for, at der i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstid kan tages hensyn til de forhold og behov, man har, til forskellig tid i livsforløbet.

Landselevbestyrelsen

Arbejdet i landselevbestyrelsen har til en vis grad også været præget af omstilling. Der er kommet ny konsulent på området, og der har undervejs været en del udskiftning i bestyrelse m.v. Det er glædeligt, at der tilsyneladende er en stigende interesse for de aktiviteter Landselevbestyrelsen iværksætter. Ind imellem sprænger deltagerantallet alle rammer.

Bestyrelsesarbejdet

Bestyrelsesmøder

Bestyrelsen har afholdt

3 ordinære møder i 2003

8 ordinære møder i 2004

2 ekstraordinære møder i 2004.

Dialogmøder med de lokale sektorer

”Syv skridt på vej mod kongressen – og et nyt FOA” er og vil i månederne fremover være meget styrende for de aktiviteter, der er i fokus internt i FOA. I Social- og sundhedssektoren har vi besluttet at tage 14 skridt i samarbejdet med de lokale sektorer. Det sker ved, at sektorens daglige ledelse ønsker at få mulighed for at mødes med (minimum) bestyrelserne i de lokale sektorer til amtsmøder i december, januar og februar måneder.

Vi lægger stor vægt på og ønsker at være i faglig dialog med vort bagland. Det er vigtigt, at der finder en afklaring af gensidige forventninger sted. Og at den centrale sektor har sit afsæt og faglige perspektivering i de realiteter, som opleves på arbejdspladserne, og som de lokale sektorer er en aktiv del af.

Vi vil gerne have lejlighed til at diskutere, hvordan vi kan komme i et bedre samspil med hinanden. Og vi har naturligvis også en stor forpligtelse i at diskutere, hvad ”Syv skridt på vej mod kongressen – og et nyt FOA” betyder for sektoren fagligt og strukturelt. Det er, som det kom til udtryk på sektorens årsmøde 2003, uhyre vigtigt, at vi etablerer muligheder for at tale sammen om de forandringer, der er nødvendige, og som vi alle må forholde os til.

Det er vigtigt for os at få et indtryk af, hvad det er der optager de lokale sektorer i det daglige arbejde...”

Med denne henvendelse til de lokale sektorer startede sektoren på en række møder med de lokale sektorer.

Resultaterne fra disse møder er selvstændigt samlet i publikationen ”- i dialog”. I denne sammenhæng henvises derfor til denne.



**Forbundet af
Offentligt Ansatte**

Stauings Plads 1-3
1790 København V

Tlf.: 46 97 26 26
www.foa.dk