

Målprogram

Kost- og Servicesektoren
2023-2027



Politisk ansvarlig: Pia Heidi Nielsen
Redaktion: Lone Kaufmann
Produktion: Grafisk Team/MH

KS_Målprogram_årsmøde 2023_02112023

1 Udkast til målprogram for Kost- og Servicesektoren 2023-

2 *Tekst markeret med rødt er forslag som KSS kan sende til kongressen – enten i form af egentlige forslag eller*
3 *som motivation med KSS-vinkel til de i forvejen stillede forslag.*

4

5 FREMTIDENS FÆLLESSKAB:

6 **1. Bedre TR-dækning og tillidsvalgte, der arbejder på tværs af faggrupper.**

7 Pt. er der på landsplan registreret 19 fællestillidsrepræsentanter, 128 tillidsrepræsentanter og 122
8 arbejdsmiljørepræsentanter for Kost- og Servicesektorens faggrupper.

9 Dér, hvor en faggruppe er nok til at kunne vælge deres TR, så kan og bør de gøre det. Men en del
10 faggrupper har svært ved at samle nok til alene at repræsenterer deres faggruppe.

11 Det betyder, at der ikke er nogen til at varetage fagforeningsopgaven på arbejdspladsen – endsige
12 varetage faggruppens interesser, såsom lokalløn og arbejdsvilkår. Derfor en god idé at lade sig
13 repræsentere af andre, når der er aftale herom.

14 Vi skal styrke fællesskabet og favne alle faggrupper på arbejdspladsen, evt. ved fællesvalg eller
15 valgforbund på arbejdspladserne. På den måde vil vi alle sammen stå stærkere, når vi skal udvikle
16 vores fag og forhandle løn og vilkår med arbejdsgiverne. Et medlem fra en mindre faggruppe kan
17 godt have en TR tæt på, selvom de er fra hver deres faggruppe – ja endog hver deres sektor. Det
18 styrker fællesskabet og organiseringen, så vi står stærkere – sammen.

19 *Ovennævnte er indeholdt i kongressens pkt. 10 – KSS-bidrag med fortælling om manglende TR-*
20 *dækning.*

21

22 **2. Fælles indsats på områder med fælles OK/3F – styrkelse af organiseringen**

23 På det regionale serviceområde har der siden 2009 været en medlemsnedgang på over 20%. For
24 erhvervsuddannede serviceassistenter er der fælles overenskomst med 3F, ligesom på det
25 specialiserede socialområde. Det giver forskellige slags udfordringer:

26 Udfordringer i samarbejdet med HR – manglende oplysninger om nyansatte og manglende
27 lønftaler. Hvis de nyansatte ikke aktivt beder om at komme i PenSam (FOA), så kommer de
28 automatisk i PensionDanmark (3F). Og på dette område er forhandlingsretten bundet op på
29 pensionstilhørsforhold. FOA skal have besked, når der ansættes nye kolleger.

30 Udfordring med TR-dækningen (se pkt. 1). Alle FOA-medlemmer skal have en TR tæt på, som kan
31 tage imod nye kolleger.

32 Udfordringer i samarbejdet med 3F: Medlemmer af FOA, der står hos PensionDanmark og er ansat
33 før 1.4.2022 har ret til at få forhandlet deres løn og vilkår af FOA. Denne aftale overholdes ikke alle
34 steder og 3F centralt er ikke indstillede på en fælles, mindelig løsning. Samarbejdet med 3F er
35 meget forskelligt alt efter hvor i landet man er. Dermed er der ikke lige rettigheder for alle
36 medlemmer.

37 Området er særligt indsatsområde for Hovedbestyrelsen: "Et stærkere ståsted på det regionale
38 serviceområde". (Der er en tilsvarende indsats på det specialiserede socialområde).

39 *Indstille forslaget som forslag 12 til kongressens målprogram: "Der er brug for det store FOA-*
40 *fællesskab og fælles indsats på områder med fælles overenskomst med 3F for at sikre organisering*
41 *og fastholdelse af FOA-område, for at sikre ordnede vilkår"*

42

43

44
45
46
47
48
49
50
51
52
53
54
55
56
57
58
59
60
61
62
63
64
65
66
67
68
69
70
71
72
73
74
75
76
77
78
79
80
81
82
83
84
85
86
87
88
89

3. Bruge skolebesøg som led i organisering

Når organiseringen skal øges, er det oplagt at få kontakt med eleverne, så de lige fra starten af deres uddannelsesforløb oplever, at FOA er der for dem, og at de som medlemmer får forskellige fordele. Vi skal huske alle slags skoler, som har FOA-elever og at det ikke er alle elever, der er unge. FOA skal favne elever fra alle faggrupper, i alle aldre, fra alle etniciteter mv. (Se også "Fremtidens fagligheder" pkt. 5 om praktikvejledere)

Ovennævnte er indeholdt i kongressens pkt. 4. Det bør skærpes med "Eleverne på andre skoler end på SOSU-skolerne". Dertil opprioriterer elever – unge som ældre – som led i organisering.

FREMTIDENS ARBEJDSLIV:

1. Mere fair fordeling af lokallønsmidler

I gennem mange år og overenskomstperioder har lokallønsudviklingen for faggrupperne i Kost- og Servicesektoren været stagneret. Forklaringerne er mange, men her skal nævnes mangel på TR, en minoritet blandt mange andre faggrupper på arbejdspladsen osv. Der har i den forgangne periode været iværksat et lokallønsprojekt under Hovedbestyrelsen, hvor en mere systematisk tilgang til forhandlingerne har båret frugt for medlemmer af Kost- og Service. Men vi er langt fra i mål endnu. Derfor skal der fortsat presses på for resultater til faggrupperne i sektoren.

Indgår i kongressens mål pkt. 2, men vigtigt med Kost- og Servicesektorens bidrag om den ringe lokallønsudvikling.

2. Arbejde for, at medarbejdere i køkkener i dagtilbud er fastansatte – og ikke på valg.

I 13 år har alle landets kommuner været forpligtet til, at de hvert andet år skal sørge for, at forældre til børn i vuggestuer og børnehaver stemmer om børnenes madordninger. Det hele udspringer af, at Folketinget i 2009 vedtog, at alle børn i vuggestuer og børnehaver har ret til et dagligt forældrebetalt og sundt frokostmåltid. Ambitionen var at forebygge overvægt hos de 0-6-årige, og derudover handlede det også om at sikre nærende mad til socialt udsatte børn.

Venstre og Konservative med støtte fra Liberal Alliance og Dansk Folkeparti fortrød. De blev enige om, at forældrene hvert andet år skulle have mulighed for at fravælge den "tvungne madordning". Medarbejderne er dermed ansat på forældrenes tilvalg eller fravalg hvert andet år. Det skal være et fast tilbud i daginstitutionerne og dermed faste stillinger!

3. Sikre en styrket indsats for at forebygge fysisk nedslidning (ensidigt gentaget arbejde, nedsættelse af højt arbejdstempo og tidspres)

Arbejdet på rengørings-/køkken- og serviceområdet indebærer typisk at man ofte gentager de samme bevægelser og dermed belastes de samme led og muskler. Ofte er der ikke afsat meget tid til at udføre rengøringen, og derfor sker bevægelserne i et højt tempo, hvilket øger belastningen. Det samme ser vi på serviceområdet med løft og forflytninger. Samtidig ved vi at forebyggelse af muskel- og skeletbesvær kan have positive effekter for både den enkelte og for ambitionen for at kunne fastholde medarbejdere på arbejdspladsen.

Tilføjelse til kongressens pkt. 7: "... Derudover sikre en styrket indsats for at forebygge fysisk nedslidning (ensidigt gentaget arbejde, nedsættelse af højt arbejdstempo og tidspres)"

90 **4. Forebyggelse af eksemmer og allergier – fokus på det kemiske arbejdsmiljø (inkl. vådt arbejde)**

91 Hudlidelser er den største af de arbejdsbetingede sygdomme, og den hyppigste anerkendte
92 arbejdsskade. Risikoen for hudlidelser er særligt udbredt blandt rengørings-/køkken- og
93 servicepersonalet, hvor der er meget vådt arbejde. Vådt arbejde medfører risiko for at udvikle
94 eksem, fordi det udtørre huden og ødelægger dens overflade. Hudlidelser kan betyde at den
95 ansatte ikke længere kan varetage sit arbejde og i værste fald er nødt til at skifte fag eller helt
96 forlade arbejdsmarkedet.

97 Tilføjelse til kongressens pkt. 7: "Et godt arbejdsmiljø handler både om det psykiske og fysiske (eks.
98 forebyggelse af eksemmer og allergier – fokus på det kemiske arbejdsmiljø) inkl. vådt arbejde"
99

100 **5. Digitalisering og teknologiske løsninger, samt robotter på arbejdspladserne. Vi skal sikre, at vores**
101 **medlemmer får viden om og uddannelse i arbejdet med disse løsninger.**

102 Der har traditionelt set været meget fokus på velfærdsteknologi på sygehus- og ældreområdet.
103 Således blev der i 2009 lavet en 4-årig indsats på at styrke brugen af velfærdsteknologi på sygehus-
104 og ældreområdet – men det er også ofte medarbejdere fra Kost- og Servicesektoren, der løser de
105 opgaver, hvor teknologierne bruges, derfor er der brug for at sektorens grupper bliver klædt på til at
106 kunne arbejde med teknologierne.

107 På SOSU og PAU uddannelserne er der etableret Videncenter for Velfærdsteknologi, så eleverne
108 allerede i deres uddannelse arbejder med teknologi. Der mangler et lignende tilbud til Kost- og
109 Servicesektorens medlemmer. Det er vigtigt, at der også for vores medlemmer, der skal arbejde
110 med teknologi, bliver sikret viden og kompetencer. Teknologi indgår i mange opgaveløsninger.

111 Nyt forslag til kongressens målprogram – pkt. 9: "Vi skal sikre, at vores medlemmer kan og
112 uddannes til at arbejde med de teknologiske løsninger, herunder robotter og digitalisering"
113

114 **6. Seniorordninger skal gælde generelt i kommune/region – ikke kun indenfor områder med**
115 **personalemangel**

116 I en tid hvor alle områder oplever personalemangel er der et ønske om, at seniorer bliver lidt
117 længere på arbejdsmarkedet. Nogle områder har større arbejdsmangel end andre, men et tilbud
118 om seniorordninger bør være et generelt tilbud og ikke målrettet den enkelte. Altså retten til en
119 ordentlig personalepolitik, som er ens for alle.

120 Tilføjelse til kongressens pkt. 8: "..Seniorordninger skal gælde generelt i kommuner/regioner – ikke
121 kun indenfor områder med personalemangel"
122

123
124 **FREMTIDENS FAGLIGHEDER:**

125
126 **1. Kompetenceudvikling til køkkenpersonale ift. de nye kostråd og plantebaserede måltider**

127 De nye kostråd fordrer en mere plantebaseret kost, mindre kød og flere bælgfrugter. Det stiller
128 større krav til medarbejdernes kompetencer. En nylig undersøgelse fra Fødevarestyrelsen viser, at
129 det kræver en ekstraordinær indsats at få kantine- og køkkenledere samt medarbejdere på
130 omgangshøjde med de nye kostråd. Det er afgørende at sikre de køkkenprofessionelle den
131 nødvendige kompetenceudvikling, så de både kan bidrage til den grønne omstilling og til borgernes
132 og medarbejdernes sundhed.

133 Derfor skal medlemmernes sikres adgang til relevant uddannelse og arbejdsgiverne skal prioritere
134 et kompetenceløft ift. de nationale retningslinjer og anbefalinger.
135

- 136
137
138
139
140
141
142
143
144
145
146
2. **Kompetenceudvikling til køkkenpersonalet ift. grøn omstilling og klima**
Der er et stort fokus på grøn omstilling og bæredygtighed i de professionelle køkkener. De offentlige køkkener kan være med til at sætte en grøn dagsorden, og de køkkenprofessionelle medarbejdere ønsker i høj grad at være med i omstillingen. Implementering af de nye kostråd vil medføre en mindre belastning for klimaet. Der ligger derfor et stort potentiale i at sikre medarbejderne den relevante kompetenceudvikling, så de kan leve op til nationale anbefalinger, samt til de kommunale, regionale og statslige målsætninger for grøn omstilling, klimatilpasning og bæredygtighed.
Tillæg til kongressens pkt. 4: "Alle medarbejdere skal sikres den rette kompetenceudvikling, så de kan være med til at sikre den grønne omstilling og en bæredygtig fremtid. Der kunne også tænkes i særlige jobudviklingsmuligheder – specialiseringsmuligheder el. lign."
- 147
148
149
150
151
152
153
154
155
156
157
158
159
160
161
162
163
164
3. **Mere fagligt uddannet rengørings- og servicepersonale og en opdateret serviceassistentuddannelse, herunder muligheden for efter-/videreuddannelse.**
Arbejdsmarkedet for serviceassistenter har ændret sig. Serviceassistenterne varetager flere og mere varierede opgaver end da uddannelsen blev etableret. Serviceassistentuddannelsen evalueres med henblik på at opdatere uddannelsen og revidere de uddannelsesmål, der ikke længere er dækkende for uddannelsens alsidighed. Der er kommet fokus på vigtigheden af fagligt uddannet rengøringspersonale. Rengørings- og servicepersonalet skal tilbydes at tage serviceassistentuddannelsen, men de skal også tilbydes relevant efter- og videreuddannelse, så de får mulighed for jobudvikling og få mere specialiserede opgaver. Vi skal tænke mere tværfagligt og det skal være tydeligt for rengørings- og servicepersonalet, at de kan uddanne sig over i andre områder med merit fra deres nuværende uddannelse. Faglig uddannelse og efter-/videreuddannelsesmuligheder sikrer medlemmernes tilknytning til arbejdsmarkedet og gør faget mere attraktivt og dermed lettere at rekruttere til.
Tillæg til kongressens pkt. 4: "Sikre bedre sammenhæng mellem uddannelserne – eks. sundhedsområdet mellem serviceassistent og andre faggrupper på sundheds- og sygehusområdet". Dertil "Sikre at alle medlemmer har let adgang til kompetenceudvikling i takt med at opgaver flytter mellem faggrupper, og mellem aktører f.eks. kommuner/regioner/private"
- 165
166
167
168
169
170
171
172
173
174
175
176
177
178
4. **Flere fagligt uddannede ledere på rengørings-/køkken- og serviceområdet**
En leder, der har samme faglige baggrund som sine medarbejdere vil have en dybere forståelse for fagets udviklingsmuligheder, end ledere, der kommer "udefra". En fagligt uddannet leder vil være god til at værdsætte, udnytte og udvikle sine medarbejders kompetencer på grund af sin faglige viden. Hvis rengørings-, køkken- og servicepersonale kan se en fremtid som leder, vil det også give en karrierevej, som kan medvirke til at fastholde og udvikle medarbejderne.
For alle faggrupper er der behov for kunne udvikle sig fagligt og have mulighed for at specialisere sig. Fremtidens arbejdsmarked har behov for, at alle faggrupper fagligt kan dygtiggøre sig så meget som muligt – både i bredden og dybden.
For at sikre hygiejnisk kvalitet i rengøringen, grøn omstilling mv. er det afgørende, at der er tilstrækkelig faglighed i ledelsen af personalet.
Nyt forslag til kongressen. Pkt. 9: "Særlig fokus på kompetenceudvikling til lederne og ønske om flere fagligt uddannede ledere"
- 179
180
181
5. **Styrke tilbud til oplæringsvejledere indenfor rengøring og service**
Oplæringsvejlederne (tidligere praktikvejledere) har den daglige kontakt med eleverne og kan derfor være en vigtig medspiller, når det handler om at knytte eleverne til FOAs arbejdsområder. De

182 vil have en god fornemmelse af, hvad netop rengørings- og serviceassistentelever har brug for fra
183 deres fagforening. Man kunne med fordel øge opgaven til også at omfatte nyansatte.
184 De oplæringsansvarlige skal have samme muligheder for faglig udvikling og sparring, uanset hvilken
185 faggruppe de dækker. Det er vigtigt, at oplæringsvejlederne fra de mindre faggrupper får samme
186 tilbud som dem fra f.eks. SOSU-grupperne. Der skal tænkes mere på tværs, så oplæringsvejledere
187 kan samles og sparre med hinanden, også på tværs af faggrupper, når det er relevant.
188 **Nyt forslag til kongressen. Pkt. 10: "Styrke tilbud til oplæringsvejlederne. Sikre at medarbejderne**
189 **tilbydes muligheden for at blive oplæringsvejledere, som en udviklingsmulighed og jobfunktion"**
190

191 **6. Udbrede kendskab til og brugen af hygiejniske retningslinjer**

192 God rengøringskvalitet og god hygiejnisk kvalitet spiller en stor rolle i forebyggelse af smitte og
193 sygdom. Det arbejde som sektorens faggrupper udfører, skal i fremtiden spille en endnu større rolle
194 i denne forebyggelse. Som udgangspunkt for denne indsats skal den hygiejniske kvalitet i
195 rengøringsopgaverne basere sig på Statens Serum Instituts Infektionshygiejniske Retningslinjer
196 (NIR). Både på det regionale og det kommunale område.

197 Sektoren vil fortsætte samarbejdet med KL om rengøring- og hygiejne kvalitet på ældreområdet.
198 Sektoren vil fortsætte samarbejdet med SDU om forskning i sammenhæng mellem infektioner hos
199 ældre på plejecentre og den hygiejniske kvalitet af rengøringen.

200 På det regionale område er der en høj grad af viden og uddannelse i de retningslinjer, der angives i
201 NIR for rengøring. Bl.a. fordi man arbejder med syge borgere, hvor forebyggelse af infektioner
202 spiller en væsentlig rolle. På det kommunale område er der meget lidt viden og kompetencer
203 omkring hygiejnisk rengøringskvalitet, da man principielt arbejder med "raske" borgere. Men når
204 flere opgaver flytter fra regioner til kommuner (tidligere udskrivelser mv.), er behovet for viden om
205 – og indsats for forebyggelse stigende. Dette for at undgå flere genindlæggelser.

206 I dag er der hygiejnesygeplejersker ansat, som især har fokus på den personlige hygiejne – der
207 burde være en nøgleperson med fokus på hygiejneområdet – en hygiejneansvarlig.

208 **Nyt forslag til kongressen. Pkt. 11: "Sikre rette kompetencer når opgaver flyttes mellem region og**
209 **kommune, men også internt på arbejdspladsen, herunder udbrede viden om hygiejnisk rengøring**
210 **(forebygge sygdom og smitte) til andre relevante faggrupper (sosuér, dagplejere, pædagogiske**
211 **assistenter, redder m.fl.)**
212

213 **7. Skabe karriereveje indenfor sundhedsområdet.**

214 Nu og i fremtiden vil vi mangle medarbejdere på sundhedsområdet. Faggrupperne skal i højere grad
215 supplere hinanden, og der er brug for faglig udvikling inden for flere områder.

216 Robusthedskommissionen har netop peget på, at sammenhængen og fleksibiliteten på tværs af
217 sundhedsuddannelserne skal styrkes. Vi skal arbejde for at skabe bedre muligheder for sporskifte
218 mellem uddannelserne og at der kan bygges ovenpå eksisterende uddannelse, for på den måde at
219 fastholde flere i sundhedsuddannelserne og understøtte en bedre faglig fleksibilitet i praksis.

220 Samtidig skal uddannelserne være tydeligt rettet mod det patient- og borgernære arbejde. Det skal
221 f.eks. være muligt for en serviceassistent at uddanne sig til social- og sundhedsassistent uden at
222 starte helt forfra.

223 **Forslag til kongressen er indskrevet i forslaget under pkt. 3 i sektorens målprogram.**
224
225
226
227

228
229
230
231
232
233
234
235
236
237
238
239
240
241
242
243
244
245
246
247
248
249
250
251
252
253
254
255
256
257
258
259
260
261
262
263
264
265
266
267
268
269
270
271
272
273

FREMTIDENS VELFÆRD:

1. Fokus på vigtigheden af måltidet for vores helbred, velfærd og samfundsøkonomi

Mad og måltider er vigtige for alle, men der er forskellige behov. FOAs medlemmer er med til at lave mad til mange forskellige grupper – der hver især har deres behov. Små børn, der skal have dækket deres energibehov det meste af dagen – og de har særlige behov til den næring, de skal have i deres mad. Dertil kommer særlige behov som allergier, veganer, anden kulturel baggrund mv.

Samtidig har måltidet en meget stor pædagogisk og socialiserende betydning for børnene i dagtilbud, folkeskoler, ældreområdet, syge- og specialiserede område.

Underernæring blandt særligt ældre borgere og sygehuspatienter er et alvorligt problem. Både for den enkeltes livskvalitet og trivsel, og fordi underernæring koster samfundet dyrt. Underernærede ældre er typisk indlagt i længere tid, bliver oftere genindlagt og har større behov for hjælp efter udskrivelse fra sygehuset.

2. Prioritere hygiejnisk rengøringskvalitet som del af en forebyggelsesstrategi

Forebyggelse vil i fremtiden blive et større fokuspunkt i den sundhedsfaglige indsats. Det skyldes, at vi med klimaændringer vil se en række ukendte mikroorganismer, og mutationer, der betyder andre sygdomme, end vi kender i dag. Hertil kommer væsentlige udfordringer med resistens overfor den antibiotika, vi kender i dag. Det betyder, at vi kan se ind i en fremtid, hvor vi ikke kan behandle selv almindelige sygdomme, hvilket betyder at fokus rettes mod selve forebyggelsen. Viden og kompetencer om smitteveje og smitteforebyggelse via hygiejne og rengøring er derfor vigtig, når rengørings- og serviceopgaverne fungerer en del af den samlede forebyggelsesstrategi.

[Indskrevet som forslag til kongressen under Fremtidens fagligheder i KSS målprogram "Udbrede kendskab til og brugen af hygiejniske retningslinjer" i KSS målprogram](#)

3. Sikre de rette kompetencer i forbindelse med den løbende udvikling inden for hele sundhedsområdet.

Når opgaver flytter fra en faggruppe til en anden, er der behov for hurtig og let adgang til kompetenceudvikling. Det vil sikre sektorens medlemmer de rette kompetencer til rette tid, fleksibilitet i arbejdslivet og dermed en fortsat plads på arbejdsmarkedet.

Sundhed er et bredt begreb, der rummer alt fra behandling, kost og ernæring, motion, pleje og personlig hygiejne. Mange faktorer spiller ind på sundhed, både personligt og i det omgivende miljø.

Omsorg og pleje af borgere rummer en lang række tæt forbundne funktioner. FOAs medlemsgrupper udfører flere af disse funktioner såsom kost, ernæring, service, pleje, indeklima og rengøring.

Det er vigtigt, at alle medarbejdere har en grundviden om mikroorganismer og forebyggelse af sygdom gennem god hygiejnisk kvalitet i både pleje, madlavning og rengøring.

På samfundsplan står Danmark overfor store ændringer i sundhedsvæsenet. Kommunerne skal fremover varetage flere opgaver. Patienter bliver udskrevet til færdigbehandling/-viderebehandling hjemme eller på nærhospital. Kommunerne skal opbygge viden og kvalifikationer på hygiejne- og rengøringsområdet, der svarer til det faglige niveau, vi ser på sygehusene. Fremover vil kommunerne få behov for langt flere medarbejdere, der har viden og indsigt om de generelle retningslinjer for hygiejne og for hygiejnisk rengøring.

NOVEMBER 2023

Målprogram

Kost- og Servicesektoren 2023-2027



FOA

SAMMEN
GØR VI FORSKELLEN

Stauings Plads 1-3
1790 København V

Tlf. 46 97 26 26
foa.dk

Kost- og Servicesektoren

FOA er Danmarks tredjestørste fagforening. Siden 1899 har vi kæmpet for bedre løn- og arbejdsforhold til vores medlemmer. Hovedopgaven er at indgå overenskomster, som sikrer en god løn og moderne, ordnede arbejdsvilkår. Det er FOA, der aftaler din løn, dine tillæg, din arbejdstid, din pension, dine barselsregler, dine ferieregler og dine muligheder for uddannelse. Vores opgave i FOA er også at sikre et stærkt fagligt fællesskab – og at udvikle din og vores faglighed på køkken- og rengøringsområdet, så velfærden og gode arbejdspladser går hånd i hånd.