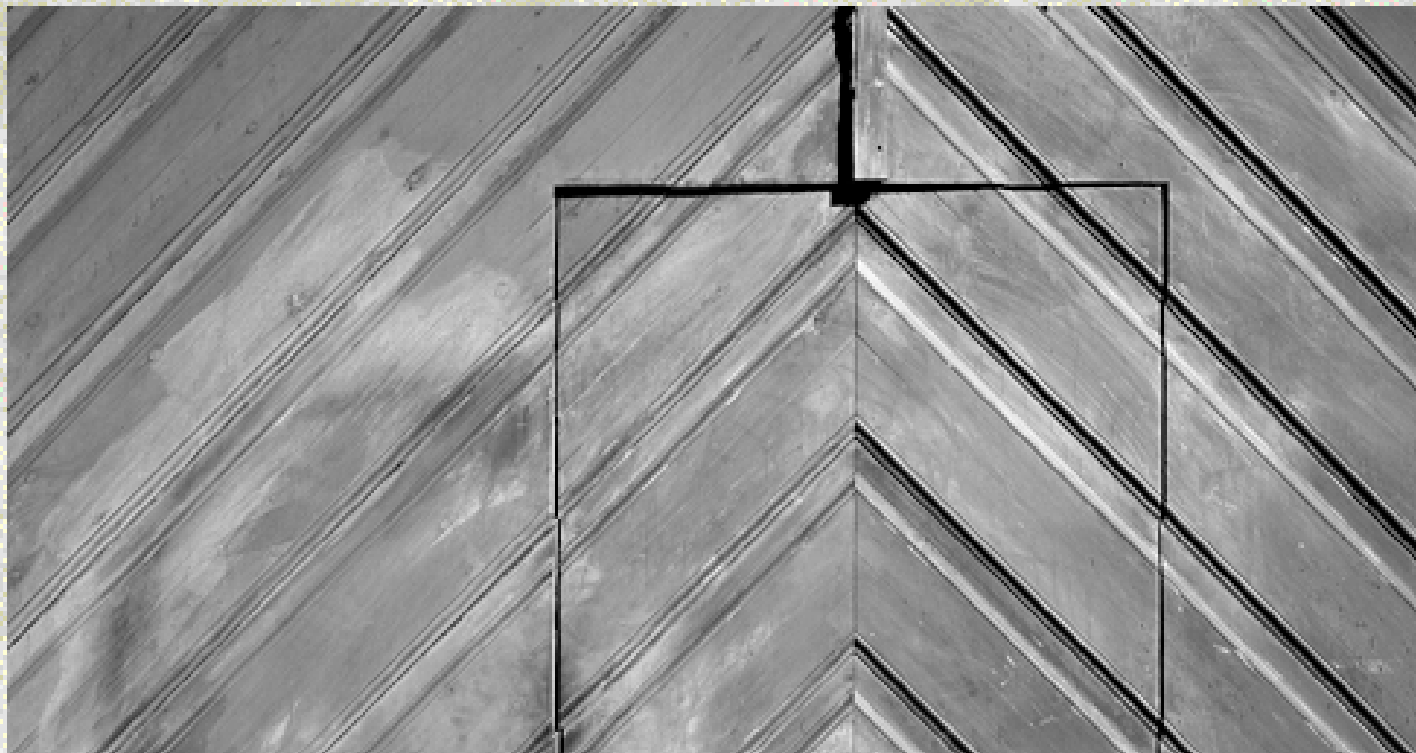


FOA KONGRES 2004

faglghed og tryghed



Mundtlig beretning

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

Mundtlig beretning

Social & Sundhed

Af sektorformand Karen Stæhr

Indhold

Indhold.....	3
Indledning.....	5
Samtale og samarbejde med de lokale sektorer og faglige udvalg.....	7
Arbejdet med overenskomster.....	9
I dialog.....	11
Faglighed.....	12
Parat til forandring.....	14
”Syv skridt” og kommunalreform hænger sammen	14
Sygehusbranchen ændrer sig med	15
Serviceorganisation, forsikringsselskab eller kamporganisation.....	17
Tid til TR-arbejdet.....	17
Indvandrere på social- og sundhedsområdet.....	19
Efter- og videreuddannelse	22
Gamle faggrupper i nye sammenhænge.....	23
Fagpolitik	24
Perspektiv og fokus	27

Unge	27
Ledere.....	27
Sektorens hovedopgaver.....	28

Indledning

Kan man nu forstå det? Der er allerede gået et år, siden vi sidst var samlet til årsmøde.

Som nyvalgt sektorformand var jeg naturligvis glad for den tillid, der blev mig til del. Jeg havde også nok at gøre med at få styr på den koloni af sommerfugle, som fløj rundt i maven på mig. Opgaven, der lå foran, var stor. Og jeg husker, at jeg dengang appellerede til jeres aktive medvirken til at løse opgaverne i sektoren, og at jeg ville få brug for jeres viden og støtte.

Lad mig sige med det samme, tak for jeres tålmodighed og hjælpsomhed, når vi i dagligdagen har brug for jer. Det har været et hektisk år med mange udfordringer og forandringer. Det har været et spændende år, hvor rutiner og sædvaner har stået for fald. Det har været et år med fornyelser og også overraskelser, som har kaldt på min undren. Både over for forhold internt i FOA, men bestemt også i samfundet som helhed.

Som formand for de 100.000 medlemmer, der hver især har et særligt ansvar for at levere ydelserne i det danske velfærdssamfund, er det svært; nej uacceptabelt, at blive konfronteret med den kendsgerning, at vores velfærdssamfund ikke er bedre end at vi hver dag året rundt bruger massevis af gode skatte kroner og medarbejderressourcer på at flytte meget alvorligt syge mennesker, med slanger og andet livsvigtigt udstyr strittende ud i alle verdenshjørner, fra det ene sygehus til det andet. Alene fordi der ikke er senge nok. Det kan vi ganske enkelt ikke være bekendt. Jeg fristes til at ønske ”god bedring” til det danske velfærdssamfund - ring til Falck. Det minder alt for meget om børnelegen ”de musikalske stole”. Hvem ender med ikke at have en stol at sidde på eller en seng af ligge i?

Sektorens statusrapport beskriver en række af de udfordringer og opgaver vi har været optaget af i det år, der er gået. Og jeg vil henvise til rapporten, som sammen med denne mundtlige beretning er et billede på, hvor-

dan arbejdet har været grebet an. Jeg vil også her nævne ”- i dialog”, som supplerer statusrapporten og mundtlig beretning på glimrende vis.

Jeg vil ikke i denne beretning komme ind på alle ting, som har været i fokus det forløbne år, men vil koncentrere mig om de temaer, som er centrale i arbejdet nu og fremover.

Samtale og samarbejde med de lokale sektorer og faglige udvalg

Det forløbne år har på flere måder vist, at ”samtale fremmer forståelsen”. Umiddelbart efter sektorårsmødet i efteråret 2003 besluttede vi i sektorens daglige ledelse og bestyrelse, at arbejdet i sektoren og i sektorbestyrelsen skal ske i et tæt samarbejde og hyppig samtale med de lokale sektorer og de faglige udvalg – sektorens basis.

Kvaliteten i bestyrelsesarbejdet og det daglige sektorarbejde præges på en god måde af det samarbejde, sektoren har med vores basis. Den møderække, der blev afviklet fra starten af december måned 2003 og til starten af maj måned 2004, har betydet en større sammenhæng i prioriteringerne og i arbejdet, der samlet set sker i vores organisation på social- og sundhedsområdet. Jeg vil her igen nævne den pjece, der kom ud af dialogmøderne. Jeg synes, at vi på en god måde har indfanget de tanker og ideer, der rører sig landet over. Vi har forsøgt at fastholde stemningen fra møderne i den måde opsamlingen er skrevet på. Jeg er ikke i tvivl om, at møderne og de temaer, der var oppe at vende, har medvirket til, at arbejdet med overenskomstfornyelsen 2005 har fungeret meget tilfredsstillende.

Den centrale sektor er afhængig af relevante og gode input fra de lokale sektorer og de faglige udvalg. Det gælder i det centrale fagpolitiske arbejde, og det gælder i forhold til de arbejdspladsrettede aktiviteter. Vi er så at sige klædt bedre på til opgaven. Ingen skal kunne sige, at vi i Social & Sundhed ikke gør vores hjemmearbejde godt nok.

En god start lover godt for fortsættelsen. Men en god fortsættelse kræver også, at vi åbent og frit griber fat i hinanden, når der er behov for at sen-

de hinanden budskaber i det arbejde, vi hver især har ansvaret for i vores organisation. Min egen arbejds erfaring er naturligvis et udgangspunkt, men med tiden vil denne erfaring fortone sig og blive til historiefortælling, som ikke kan bruges til at skabe nye fagpolitiske afsæt i. Og det gælder alle, der træder ud af scenen, hvor man for alvor erfarer virkningerne af det arbejde, der gøres på kontorer rundt omkring i organisationen. På godt og ondt.

Det er derfor også vigtigt, at være lydhør og nærme sig medlemmernes virkelighed med ydmyghed og respekt. Det er hos medlemmerne den nødvendige viden skal hentes.

Arbejdet med overenskomster

En af de største eller rettere den største udfordring for sektoren er arbejdet med fornyelsen af overenskomsterne 2005. Det hele er som bekendt vendt på hovedet.

Allerede tidligt på året 2004 beslutter sektorbestyrelsen sig for en køreplan, som har inddragelse af de lokale sektorer og de faglige udvalg i fokus både før, under og efter forhandlingerne. Der har været arbejdet intenst på flere temadage og møder med at få skabt klarhed på, hvilke temaer og krav til OK05, som skulle fremsættes. Og stort set samtidig med, at jeg afgiver min beretning, har arbejdsgiverne modtaget de krav, som I på hver jeres måde har medvirket til at formulere.

Jeg synes, at der er grund til at takke for den indsats, som indtil nu er præsteret. Det lover godt for det videre arbejde. De kommende forhandlinger vil vise, om det er den rigtige form, vi følger eller der skal ske ændringer.

Det er os, der er samlet her, der skal levere varen. Det er nu om lidt, der skal siges til eller fra.

Jeg er helt klar over, at vi har en stor opgave med at få arbejdstidsregelsættet til at fungere efter hensigten. Vi må gå efter det bedste af det hele, og det kræver, at vi er i tæt kontakt med hinanden. Vi skal være meget opmærksomme på, at der kan være forskellige forudsætninger. Når vi sidder i forhandlingerne skal arbejdsgiverne have en klar fornemmelse af, at der står 100.000 bag os, og holder øje med, hvad der sker, og om resultaterne er tilfredsstillende.

Arbejdsgiverne skal også vedkende sig deres medansvar for aftalen.

Gennemskueligheden i vores lønsystemer er svær, og vi har et ansvar for at klæde vore tillidsrepræsentanter bedre på. Nogle tillidsrepræsentanter skal hjælpes mere. Arbejdsgiverne skal tvinges til reelle forhandlinger.

MUS-samtaler skal gennemføres. Lønsedler og lønsystemernes mangler skal rettes. Alt for mange bliver snydt.

Vi skal blive bedre til at prissætte vores indsats.

Jeg har givet tilsagn om, at sektoren vil arrangere en temadag som opfølgning på forløbet af overenskomstforhandlingerne. Jeg tror, vi skal arbejde på at finde en form at arbejde med overenskomstrådet på, som kan blive mere nærværende for medlemmerne. Det er vores opgave, at bringe overenskomsterne tilbage til medlemmerne.

Det betyder, at der skal informeres og kommunikeres meget ud. Det tror jeg vil give mulighed for, at medlemmerne bliver mere interesserede i overenskomstanliggendet. Denne gang kommer vi så tæt på medlemmerne, som vores nuværende struktur giver os mulighed for.

I dialog

Jeg har tidligere pointeret vigtigheden af, at vi hele tiden er i dialog med hinanden. Her kort før årsmødet blev I præsenteret for de første udgaver af sektorens nyskabelse i bestræbelserne på at opnå et bedre flow i informationerne. Vi har faktisk som ambition, at det nye nyhedsbrev skal være et værktøj for sektorbestyrelse, lokale sektorer og de faglige udvalg. Det er hensigten, at form og indhold skal udbygges og integreres i den almindelige udvikling af forbundets kommunikationsinstrumenter.

Erfaringerne fra de tidligere dialogmøder betyder, at jeg fra denne plads godt tør love, at vi gerne vil komme til nye møder landet rundt. Formerne for afholdelse af møderne kan være forskellige og anderledes end de var i første runde.

Faglighed

Der har i sektoren været arbejdet med flere temaer gennem de seneste år, som alle på en eller anden måde knytter sig til begrebet - faglighed. Tiden er nu inde til, at sektoren får bundet sløjfen på dette arbejde. Det er planen, at der på næste års faggruppelandsmøde skal sættes et semikolon, som udtryk for at vi er nået et stykke af vejen. For nogle faggrupper længere end andre.

Når vi arbejder med fagligheden, er det fordi vi vil

- synliggøre medlemmernes faglighed
- medvirke til at skabe faglig identitet hos medlemmet
- skabe faglige fællesskaber, som medlemmet kan genkende sig selv i
- skabe respekt om og anerkendelse af medlemmernes faglighed
- gennem faglig tydelighed og anerkendt faglighed skabe grundlag for større indflydelse og bedre vilkår

Det forudsætter naturligvis, at vi inddrager de faglige udvalg og faggrupperepræsentanterne i dette vigtige arbejde.

Det har været forsøgt før at skabe faglige netværk. Jeg tror, vi skal forsøge igen. Tværfaglighed i faglige fællesskaber er godt og nødvendigt. Også i forbindelse med kompetenceudvikling. Vi kan bestemt lære af hinanden. Vi har gode eksempler på, hvordan der allerede er skabt faglige netværk og faggrupper som i kraft af deres arbejde danner et naturligt fagligt netværk. Det gælder f.eks. SOS-K (sygehjælpere og social- og sundhedsassistenter på kræftafdelinger) og neurofysiologiassistenter.

Arbejdet med faglighed rummer også en diskussion om struktur. En diskussion, som skal fokusere på medlemmernes arbejdsplads. Vi skal tænke anderledes, end dengang vi dannede FOA. Vi er nu kommet dertil, at

vi måske kan blive enige om, at vi kan udvikle os anderledes, end det har været tilfældet hidtil.

Det er under alle omstændigheder godt, at der er sat fokus på faglighed.

Parat til forandring

”Syv skridt” og kommunalreform hænger sammen

Det er vigtigt at finde frem til, hvordan vi skal få tingene til at hænge sammen. Forbundet smider opgaver i hovedet på de lokale afdelinger, som smider opgaverne i hovedet på tillidsrepræsentanterne, som forståeligt nok kræver bedre vilkår.

Serviceløftet skal gerne føre til, at man kan være sikker på at få nogle mindstemål af ydelser uanset, hvor man henvender sig i landet. Det er i den forbindelse vigtigt at tale om det forpligtende fællesskab. Det giver medlemmerne muligheder for at se sig selv i en mere netværkspræget sammenhæng.

Vi skal ikke bruge tiden på at diskutere, om vi vil eller skal have en anden struktur. Med den nuværende medlemsafgang skal vi forandre. Men vi skal kunne forklare, hvad det er vi vil. Det er ikke særligt interessant for medlemmerne, hvordan vi skruer os sammen. Men vi ved, at dårlig service får folk til at melde sig ud.

Det er vigtigt, at den centrale sektor er godt med i og klædt på til opgaverne, der venter i forbindelse med kommunalreform og strukturkongres. Det er forhold, der på afgørende vis vil præge vore medlemmers dagligdag. Der vil komme en periode, hvor der vil opstå usikkerhed og angst hos medlemmerne over ikke at have vished om fremtidig arbejdsplads og tilhørsforhold. Vi har allerede set de første eksempler på, hvordan det kommer til at gå på skatteområdet. Og der er nu åbnet en motorvej til udlicitering af alle tænkelige opgaver, som hidtil er løst i en offentlig sammenhæng.

Det er vigtigt, at vi som sektor arbejder på at sikre medlemmernes muligheder for at fastholde de nødvendige faglige miljøer, som i mange tilfælde

er afgørende nødvendige for supervision, kollegialt fællesskab, social og faglig identitet.

Vi er alle medansvarlige for at finde den rette form. Også her er det vigtigt at bygge vindmøller i stedet for læhegn.

Det er vigtigt, at vi får talt om faggruppestrukturen. Det er vigtigt at få den diskuteret. Jeg mener, at vi skal arbejde i retning af det forslag, som tidligere har været fremsat, men som er stillet i bero. Udviklingen går hurtigt. Der er intentioner i det oprindelige oplæg, som er ved at blive kørt over af de ændringer, der vil følge af konsekvenserne i den kommende kommunalreform og dens betydning for afdelingsstrukturen.

Vi skal tænke om.

På den kommende strukturkongres skal faggruppestrukturen være en del af diskussionen. Det foreliggende forslag, er et af mange indspark til denne.

Sygehusbranchen ændrer sig med

Sygehusbranchen har det seneste år markeret sig med debatindlæg om strukturreform og branchens krav til denne på sygehusområdet, med høringssvar både i forbindelse med betænkning, regeringsudspil og endelig i forbindelse med forliget om reformen. Jeg har også været på banen omkring den fremtidige finansiering af sygehusvæsenet, blandt andet med artiklen ”Vi vil ikke betale prisen” – et indlæg om takststyring på sygehuse.

Kommunalreformen vil betyde fusioner og opgaveflytninger – vi får en kæmpe udfordring for organisationerne både centralt, regionalt, lokalt og ikke mindst på den enkelte arbejdsplads. Der vil opstå nye opgave- og samarbejdsmonstre, nyt arbejdsindhold, ny organisering og finansieringen af en lang række af velfærdsydelserne vil være til drøftelse. Der kommer

rigtig mange udfordringer, som vi bliver nødt til at tage op og løse på nye måder – ellers kan vi ikke magte opgaverne.

Kommunalreformen vil naturligt være et vigtigt indsatsområde for sygehusbranchen.

Branchen vil – koordineret med forbundenes indsats –

- påvirke beslutningsprocessen, herunder lovgivningsarbejdet,
- styrke det lokale og regionale arbejde om interessevaretagelsen på sygehusene,
- sætte fokus på udviklingen på sundhedsområdet generelt og særlig på udviklingen i personalesammensætning, jobindhold, samarbejde mellem faggrupperne og kompetenceudvikling.

Samarbejdet med både de øvrige personaleorganisationer på sygehusområdet og arbejdsgiverne er centralt i Sygehusbranchens arbejde. Vi har en samarbejdsaftale med Sundhedskartellet og Lægerne. Samarbejdet omfatter en bred vifte af emner fra dialog og samarbejde om udviklingen på sygehusene – særligt med henblik på udviklingen af arbejdspladserne, inspirationsmateriale til MED-udvalg om brug af frivillige på sygehusene, økonomiaftalerne mellem Amtsrådsforeningen og regeringen.

Sammen har vi hjemmesiden Sygehusansatte.dk, der samler centrale informationer rettet mod de ansatte på sygehusene. Inden for det sidste halve år er der sket en udvikling af lønstatistikken, og man kan finde TR-aftaler fra amterne og sygehusene. På vej til siden er et tema om arbejdstid og et om takststyring. Jeg regner med, at vi vil styrke siden med information om kommunalreformen – konsekvenser og betydning for sygehusområdet.

Serviceorganisation, forsikringselskab eller kamporganisation.

Valgmulighederne er der. Og der kunne sikkert også nævnes flere. For mig er det sådan, at vi skal være en fagforening, og det er for mig en kamporganisation. Men er vi i fuld gang med at ville være et forsikringselskab med tillægsforsikringer? Det kan ind imellem svært at se forskel på os som lønmodtagerorganisation og en arbejdsgiverorganisation. Tillidsrepræsentanten (TR) er en person med en fagpolitisk indfaldsvinkel. Hvis vi vil være serviceorganisation, kan vi nøjes med at ansætte folk til at løse opgaverne. En kamporganisation udelukker ikke service og demokrati – men forudsætter netop dette.

Vi skal ikke kun være styret af medlemmerne i alle forhold. Der skal også være plads og mod til at have egne meninger. Vi skal som centralt placerede tillidsvalgte være parat til at gå foran. Vise, at vi mener, det vi siger, at vi har noget på hjerte. Men anarki har vi ikke brug for. Derfor skal demokratiet have spilleregler. Vi skal passe på med ikke at komme til at side i hver sin grøft og ikke kunne tale med hinanden om udfordringerne.

Og når det kommer til stykket, har vi så alle forstået nødvendigheden af forandring? Hvis ikke forandringsbehovet er indlysende skal forandringen stoppes. Røde tal på bundlinien kan ikke alene begrunde behovet for og indholdet i forandringsprocessen.

Vi skal passe på med ikke at snuble i processen. Det er vigtigt at være opmærksomme på, hvordan vilkårene er i afdelingerne. Derfor skal der diskuteres arbejdsdeling.

Tid til TR-arbejdet

Det er et spørgsmål, som vi nødvendigvis må tage alvorligt og med i vore diskussioner. Omfanget af TR-arbejdet er blevet betydeligt mere omfattende end tidligere. Vi skal sikre TR de vilkår, som er nødvendige for at

løse arbejdsopgaverne. Det skal ikke være nødvendigt, at skulle diskutere med arbejdsgiveren hver eneste gang, der skal gives plads til TR-arbejdet.

Til gengæld kan jeg ikke gå ind for et princip om professionelle TR. Der skal aftales den konkrete tid, der er frikøbt for. Det gælder både i forhold til kollegaer og arbejdsgiveren. Arbejdsgiveren har stor fordel af en vel-fungerende TR.

Vilkår, timer og praktiske faciliteter skal forhandles lokalt. Det skal sikres, at man ikke bliver den lavest lønnede, fordi man er uden for de funktioner, som normalt giver kvalifikations- og funktionsløn.

Forbundsformand Dennis Kristensen har tidligere argumenteret for bedre vilkår. Der er derfor fokus på temaet. Det er ikke det samme som at love resultater. Vi kan forsøge at skabe forbedringer. Vi skal blive bedre til at stille kravene på TR's vegne. Det er bekymrende, når det forlyder, at det alene er arbejdsgiverne, der fastsætter de almindelige vilkår. Vi skal blive bedre til at slå hælene i. Et uacceptabelt alternativ er, at TR bruger fritiden.

Jeg er på det rene med, at det er let at sige, men sværere at ændre. Forbundet skal skabe ordentlige uddannelsesvilkår.

Indvandrere på social- og sundhedsområdet

Du og jeg, og sammen med os, også de fleste danskere tager for givet, at de, den dag de får behovet, kan få professionel pleje og omsorg af personale, der er uddannet til at give det. Hvad enten det er hjemme, på plejehjem eller sygehus. Men allerede om ti år vil der være stor mangel på faglærte social- og sundhedshjælpere og social- og sundhedsassistenter, når de store ældreårge er en realitet. En mangel, der vil få stor betydning for hele social- og sundhedssektoren.

Forbundets egen prognose viser, at der i år 2015 vil være brug for over 6.000 flere social- og sundhedsmedarbejdere på landsplan, end der er i dag. Men det vil blive værre endnu, fordi 3.000 social- og sundhedsmedarbejdere hvert år, de næste ti år vil forlade arbejdsmarkedet alene på grund af alder. Hertil kommer det høje antal, der erfaringsmæssigt vil forlade social- og sundhedsområdet inden pensionsalderen på grund af andre faktorer.

En øget rekruttering til området må ikke ske ved at gå på kompromis med den faglige kvalitet i social- og sundhedsarbejdet. Afgørende er derfor, at nye medarbejdere, i lighed med de nuværende medarbejdere, har de rette faglige kvalifikationer. Her er der formentlig en uoverensstemmelse mellem den nuværende regerings syn og det syn vi i FOA har på uddannelse af plejepersonale og omsorg og pleje af ældre m.fl. Blandt andet har regeringen slækket på kravet til at kunne tale og skrive dansk.

Social- og sundhedsarbejdet skal fortsat udføres med kvalitet og det sikres gennem en god grunduddannelse og mulighed for efteruddannelse. Kvalitet i plejen er et ufravigeligt krav fra befolkningen, de ældre, ansatte inden for social- og sundhedsområdet og FOA.

Det er nærliggende at forestille sig, at regeringen ikke vil holde sig tilbage for at presse indvandrere ind i social- og sundhedsuddannelserne, men med færre krav til kundskaber. Det er derfor også interessant at se resultaterne af den undersøgelse, vi selv har lavet i forbundet. Vi ved, at det ved adskillige lejligheder er påvist og fremhævet, at arbejdspladserne spiller en helt central rolle, når der tales om en effektiv integrationsindsats. Integration på arbejdspladsen skal ske frivilligt og indrettes efter de forhold og muligheder, der nu engang er på den enkelte virksomhed. Integration på arbejdspladserne fungerer kun, når alle parter er indstillet på det.

Undersøgelsen viser:

- Tre ud af fire medlemmer arbejder eller har arbejdet sammen med nydanskere
- To ud af tre medlemmer mener, at nydanskere er mindst lige så dygtige som andre.
- To ud af tre medlemmer peger på, at nydanskere udviser stor omsorg for klienter.
- Ni ud af ti medlemmer stiller samme krav til nydanskere som til andre på arbejdspladsen.
- At være god til sproget og faglig dygtig anser medlemmerne som de to vigtigste elementer for at klare sig godt på arbejdspladsen, men at være en god kollega spiller også en central rolle.
- Der er kulturelle forskelle med hensyn til at tage del i det sociale liv på arbejdspladsen, beklædning, kvindelige ledere og med hensyn til udførelse af visse arbejdsopgaver.
- Ni ud af ti medlemmer siger, at de er parate til at yde en ekstra indsats for at hjælpe nydanskere til rette på arbejdspladsen.

- Fire ud af fem medlemmer anser en mentor-ordning som betydningsfuld, når nydanskere skal integreres i arbejdet.
- Tre ud af fire medlemmer siger ”ja” til selv at blive mentor.

Vi ønsker ikke, at der skal slækkes på kravene til social- og sundhedsuddannelserne i forhold til flygtninge eller indvandrere.

Vi går ind for, at 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.

Dansk Folkeparti fisker i rørte vande og benytter situationen til at ville sparke de etniske grupper ud af landet. Vi vil blot ikke være med til at forringe vores uddannelser. Ministeren har indtil nu ikke villet høre efter.

Efter- og videreuddannelse

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

Vi skal hele tiden have blikket rettet mod udvikling og udbygning af videre- og efteruddannelsesmulighederne. Det er vigtigt hele tiden at diskutere behovene. Vore grupper er ofte i den situation, at de bliver skubbet til side i forhold til andre grupper. Det gælder også for de grupper vi ikke mere udanner til.

Når uddannelserne har eksisteret i så mange år, skal der også nu være mulighed for videre- og efteruddannelse. Det er også et arbejdsgiveransvar at medvirke til, at de fornødne tilbud er der, og at vore grupper kan bruge dem. Men vore medlemmer har naturligvis også selv et ansvar. Vi skal presse på for at få gang i videre- og efteruddannelsesstilbudene. Arbejdsgiverne har ikke været særlig intiativrige. Ret til videre- og efteruddannelse skal være en ret, der fæstnes i overenskomsten.

Hvor går de etniske kollegaer hen, når de har taget uddannelse? Hvor går social- og sundhedshjælperne hen? Hvor går social- og sundhedsassistenterne hen? Det er vigtige spørgsmål at stille. En del forlader faget. Ikke fordi de ikke kan lide at arbejde inden for social- og sundhedsområdet, at arbejde med mennesker; men vilkårene er bare ikke i orden.

Gamle faggrupper i nye sammenhænge

Det kan være svært at holde perspektivet som faggruppe, når der hele tiden bliver færre og færre medlemmer i faggruppen. Det kan være svært at mobilisere den nødvendige motivation for forsat at tænke i udviklingsmuligheder. Men det er blandt andet det, der er drivkraften i, at vi mener, at vi skal bevare opskolingsmuligheden. Der skal ikke herske nogen tvivl om, at sektoren er meget optaget af, at der er relevante efter- og videreuddannelsesmuligheder for alle faggrupper.

Vi har fået mange meldinger om, at vi skal sikre vilkårene for, at opskolingsuddannelsen fastholdes. Der er mange, der ønsker opskoling. Der er andre, der ønsker videre- og efteruddannelse i stedet for.

Efter- og videreuddannelsesbehovene og ønskerne hører vi om alle steder i landet. Der er stor efterspørgsel. Der er fremsat overenskomstkrav fra afdelinger med krav om ret til efter- og videreuddannelse. Kravene kommer, fordi vores grupper ikke får tilstrækkelig andel i midlerne til efteruddannelse. Arbejdsgiverne mener, at de ikke kan undværes på arbejdspladserne for at gå på uddannelse. Men de kan godt undværes, når der skal fyres folk.

Fagpolitik

Sektoren er involveret i mange fagpolitiske sammenhænge. Det vil føre for vidt her at komme ind på alle områder. Jeg skal blot nævne, at vi bruger en del tid på at give vores mening til kende i forbindelse med ny lovgivning. Sektorens opgaveområder er præget af meget ny lovgivning, som vi løbende skal forholde os til. Resultaterne af dette arbejde kan ses på vores hjemmeside, hvor høringssvarene kan læses. Det er med dette arbejde, som med så meget andet, som den nuværende regering har med at gøre, alt for ringe vilkår til at udføre arbejdet under. Ofte er fristerne så korte, at det tangerer det uanstændige. Man kan have regeringen mistænkt for med vilje, at give meget korte frister til kommentering af ny lovgivning. Regeringen er jo ikke ligefrem kendt for at interessere sig for, hvad andre mener, inden den beslutter sig.

Jeg ser gerne, at vi i højere grad får mulighed for at inddrage medlemmer med særlig indsigt i områderne, når vi skal give vores meninger til kende. Og selv om vilkårene ikke er særligt gode, vil vi alligevel gøre forsøget.

Vi indgår i en række udvalg, arbejdsgrupper og andre repræsentative sammenhænge på medlemmernes vegne. Det er i disse sammenhænge, rugbrødsarbejdet for medlemmerne skal gøres. Det er der, vi skal være talerør og gerne megafon for medlemmerne. Vi skal hele tiden arbejde ihærdigt for, at man ikke er i tvivl om, hvad Social & Sundhed mener. Også selv om det ind imellem betyder, at der er synlig uenighed i forbundet. Det ser jeg nu som et sundhedstegn i en organisation, der har så mange forskellige opgaver, som tilfældet er i FOA. Enighed er ikke et mål i sig selv. Hvis der altid er enighed, lurer risikoen for stagnation og ligegyldighed lige om hjørnet. Det vigtige er, at vi vil vore medlemmer det bedste. Måden det sker på, kan der være forskellig opfattelse af. Men som formand for sektoren er det blandt meget andet min opgave og mit ansvar, at udbrede de synspunkter og visioner, som vi i fællesskab arbejder

med at udforme for sektorens opgaveområder, og på en måde så omverdenen ikke er i tvivl om, hvordan vi ser den. Lad mig i den forbindelse blot nævne Falcks tilbud om ”God bedring”, indgåelse af overenskomst med KA-pleje, ændring af kravene for optagelse på social- og sundhedsuddannelserne for at øge integrationen af flygtninge og indvandrere, fuld udnyttelse af social- og sundhedsassistenternes kompetencer som frigør sygeplejersker til andet arbejde, overenskomst til handicaphjælpere. Og jeg kunne fortsætte længe endnu.

Sektoren har i et år indgået i en arbejdsgruppe i KL's regi sammen med Apotekerforeningen, Farmakonomforeningen og Dansk Sygeplejeråd (DSR) om medicin håndtering i primærsektoren. Sundhedsstyrelsen og Praktiserende læger har været indbudt, men har ikke ønsket at deltage. Sundhedsstyrelsen vil dog gerne kommentere det endelige produkt. Arbejdsgruppen er nedsat med det formål, at udarbejde en vejledning til den bedste praksis i medicin håndtering i primærsektoren. Resultatet af arbejdsgruppens arbejde har været til gennemsyn i Sundhedsstyrelsen og skal gennemgå en revision. Efter revisionen vil produktet om den bedste praksis i medicin håndtering blive offentliggjort.

En gang imellem sker der det, at vores anstrengelser bærer frugt på en uventet måde. Det sker f.eks. med det samarbejde, vi har med DSR på ældreområdet. Når Folketinget åbner, vil der blive fremsat et beslutningsforslag, som tager afsæt i de 10 rettigheder for ældre, som blev formuleret som en del af projektet ”Etik i ældreplejen”. Beslutningsforslaget vil lægge op til, at der afsættes midler til udvikling af metoder på ældreområdet, der medvirker til at ældre tilgodeses med opfyldelsen af de 10 rettigheder. Det bliver spændende at se, hvordan det går med forslaget.

Det er en ambition for sektoren, at medvirke til at sætte dagsordenen. Det ser ud til, at vi på psykiatriområdet får mulighed for det i november måned 2004. I samarbejde med fagligt udvalg for plejere, er der arrangeret en konference om fremtidens psykiatri i ”Det nye Danmark”. Både

indenrigs- og sundhedsminister Lars Løkke Rasmussen og de politiske ordførere for de fleste partier i Folketinget, har givet tilsagn om at være til stede på konferencen. Jeg glæder mig til at krydse klinger med vore folketingspolitikere om kvaliteten i opgaveløsningen på psykiatriområdet. Arrangementer som dette giver anledning til gode holdningsdiskussioner. Og det er godt. Holdningsdiskussioner er vigtige. De diskussioner, der pågår omkring fremtidens velfærd, skal vi som offentligt eller privat ansat, der leverer velfærdsydelser, være garanter for at starte eller deltage i.

Vi skal være meget opmærksomme på, hvad der videre sker i forbindelse med frit valg. Der er noget, der tyder på, at frit valg er en hel del opreklameret. Der bruges megen økonomi til noget, der ikke er noget værd, eller som i hvert fald ikke kommer borgerne til gode. Regeringen ønsker jo frit valg på alle hylder. Ret beset er der indtil videre kun tale om frit valg af leverandør. Og der vil sikkert også gå en rum tid inden der bliver tale om frit valg af ydelser. Som sektor er det afgørende at have fokus på, hvad frit valg betyder for medlemmerne. Lever de private arbejdsgivere op til kravene om uddannelse, arbejdsmiljø og rimelige arbejdsvilkår? Der skal være skærpet opmærksomhed på disse forhold.

Jeg kan godt være meget bekymret for den begejstring, der på det politiske plan gives udtryk for med hensyn til at følge i Hollands fodspor, hvor de ældre bevilges en pose penge, som de så selv administrerer i forhold til de ønsker og behov den ældre har. Der er grund til at være ekstraordinært på vagt her. Vi kan risikere, at store dele af hjemmeplejen med et slag overgår til at være et område, som kan sammenlignes med det vi i dag kender fra handicaphjælperne. Vi skal kæmpe imod en udvikling, der kan risikere at medføre manglende overenskomstdækning af flere grupper, der leverer velfærdsydelser.

Perspektiv og fokus

Unge

De unge kaster sig ikke vilde ind i fagforeningerne. Hedder det sig. Men vi har faktisk en del unge, der er aktive. Og aktiviteterne stiger i kredsen af unge. Vi skal dyrke det, at nogle gerne vil. Det er vigtigt at se differentieret på det. Vi skal ikke forme en fagforening, der bygger på individualisme, men en forening, 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.

Vi skal bruge flere kræfter på, at inddrage de unge mere i fællesskabet. Det er faktisk sådan, at de unge på en række områder går foran i udviklingen. Vi har i sektoren iværksat et udviklingsarbejde, som gerne skal føre til et pilotprojekt med en web-baseret ungdomsportal, hvor det skal være et must at hente information, chatte, date og hvad der nu ellers kommer til at foregå på portalen. Jeg glæder mig meget til at se resultatet af det arbejde, der er i gang. Det skulle gerne betyde, at vi finder den rigtige model, som kan bruges i forhold til andre grupper i sektoren og forbundet.

Ledere

Vi skal fokusere langt mere på vores ledere og mellemledere. Sektoren har en vigtig opgave i, at få skabt bedre vilkår for lederne og synlighed på deres faglighed. De skal opfatte forbundet som deres naturlige valg og talerør, når de søger medlemskab af en faglig organisation.

Ledere efterspørger andre ydelser og støtte end ikke ledere. Vi skal kunne håndtere både ledere og medarbejder i svære personalepolitiske sager. Hvis vi vil noget på lederområdet, skal vi tilbyde råd og sparring til ledel-

sesrollen og sikre den nødvendige uddannelse. Ledelse er et fag, men dertil hører også fagligheden.

Sektorens hovedopgaver

Sektorens tre hovedopgaveområder - sygehuse, ældre og institution/psykiatri - er alle under stor forandring. Ikke kun på grund af kommunalreformen, men også fordi der er tale om store metode og sagsbehandlingsmæssige forandringer. Med de ressourcer, der stilles til rådighed for sektoren, er det ikke muligt at nå alle opgaver lige effektivt. Og nogle kunne få den tanke, at vi må prioritere mellem opgaveområderne. Men det hverken kan, eller vil vi gøre. Der er tale om tre lige vigtige opgaveområder, hvor der ikke med anstændighed kan ske nedprioriteringer. Vi skal være der. Det forventer medlemmerne. Og vi vil leve op til den forventning.

Jeg vil lægge op til, at sektoren i det kommende års arbejde især har fokus på følgende områder:

- overenskomst 2005
- styrke kommunikationen med lokale sektorer, faglige udvalg, tillidsrepræsentanter og medlemmer
- faggruppernes identitet, faglige profil, faglighed og selvforståelse

Der er naturligvis en lang række af andre fokusområder, som kunne fremhæves, men jeg tror det er vigtigt, at vi udvælger 3 til 4 fokusområder, som vi i en periode på et år viser særlig opmærksomhed. Det vil gøre sektorens arbejde tydeligere og det vil formentlig også stå klarere, hvad sektorens budskaber på de valgte områder egentlig er.

Jeg er naturligvis meget optaget af, at overenskomsterne skal i hus på en ordentlig måde. Det er min første overenskomstforhandling på dette niveau. Det er derfor vigtigt for mig og bestyrelsen, at videreføre dialogen

med lokale sektorer, som jeg synes, vi har fået godt gang i. Det er væsentligt, at vi videreføre arbejdet med overenskomsterne mellem forhandlingsrunderne, så vi er bedst muligt rustet til opgaverne.

Jeg vil runde denne beretning af med at kvittere over for den – lidt endnu – siddende bestyrelse for det arbejde, der er gjort i året, der er gået. Som det kom frem under bestyrelsens evaluering af sit arbejde, er der grund til at være tilfreds med de mål, der er nået og måden det er sket på. Bestyrelsen har været i arbejdstøjet, og jeg håber på, at det også vil præge den bestyrelse vil skal vælge om lidt.



**Forbundet af
Offentligt Ansatte**

Stauings Plads 1-3
1790 København V

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