

Beretning generalforsamling 2019

2018 har været et hektisk år på rigtig mange områder, og derfor vil denne beretning også i de store træk, tage udgangspunkt i fælles udfordringer og resultater.

Vi har haft overenskomstforhandlinger som næsten bragte os ud i en konflikt, men vi nåede det ikke før der kom et forlig. Resultatet af OK-18 kender I, det er jo ved at være et år siden vi startede forhandlingerne og snart skal FOA i gang igen med OK 21 forberedelser.

Året har også været præget af lokallønforhandlinger, resultatløn forhandlinger og forhåndsftaler i Århus kommune og Odder kommune.

FOA Århus har lagt en ny strategi for lokal løn, den samme strategi for næsten alle områder "vi løfter fra bunden". FOA startede med at løfte fra bunden i 2016 og nu i år er FOA i gang med MSO og Odder.

MSO i Århus kommune har ønsket at lave projekter med resultatløn, og i forhandlingen som endte i 2017 om lokal løn, der blev der aftalt at der skulle afsættes penge til dette. Det har nu kørt i ca. 6 måneder og er evalueret i november/december. Status er, at nogle af midlerne er blevet udmøntet og resten går tilbage til vores pulje til næste forhandling.

En anden strategi FOA Århus har lagt er på TR området hvor hovedoverskriften er nærhedsprincippet.

Så derfor har FOA startet i MSO hvor vi fra at have 18 TR nu har 40 TR. Og denne strategi vil FOA også forfølge på alle andre områder.

Kulturen på de fleste arbejdspladser har ændret sig gennem årene, hvor der var rummelighed til medarbejdere med anderledes behov, til særlige hensyn og til særlige ønsker. Den glimrer ved sin fravær og opleves som ikke eksisterende.

Men vi skal huske at hvis vi skal holde fast i rummelighed, ordentlighed, tryghed og tillid, så skal vi stå sammen. Ikke kun i FOA men også på tværs af organisationerne. Det kan være rigtig svært for den enkelte kollega at kæmpe for bedre arbejdsvilkår, som lige nu opleves som ikke eksisterende på alle arbejdspladser.

De to største udfordringer vi står overfor, er arbejdsmiljø og rekruttering af fagligt personale. Arbejdsmiljø er en kæmpe udfordring, hvorfor skal vi slå om ordentlige omklædningsfaciliteter? Om køretid? Om rettidig omhu fra ledelsen side? I det hele taget er det rettigheder som har været der i mange år og som kan forebygges.

Vores TR og AMR er gennem sommeren blevet bekendt med forhold, som er bekymrende for vores kollegers arbejdsmiljø.

At arbejdsmiljøforholdene i forhold til omklædning ikke opfylder Bekendtgørelse om faste arbejdssteders indretning nr. 96 af 13. februar 2011.

Nogle eksempler, hvor arbejdspladsen ikke overholder bekendtgørelsen:

Manglende håndvaske, aflåselige garderober skabe, manglende omklædningsfaciliteter, opbevaring af tøj og separate baderum til kvinder og mænd.

Samtidig har der i Magistraten for Sundhed og Omsorg været mange problemer med de nye uniformer, som ikke er åndbare, har dårlig pasform – ja listen er lang i forhold til problemer.

Arbejdsmiljø er en svær ting, vi bliver konstant udfordret af arbejdsgiver. Når en kollega gør opmærksom på et problem, så er arbejdsgiver rigtig god til at individualisere det. Altså det er den enkeltes problem og ikke arbejdspladsens. AMR er presset lige som alle andre og kan ikke nå hele vejen rundt.

Her er det TR og AMR der skal stå sammen og holde fast i at det er arbejdsgiveren der har et problem og således også løse det.

På den ene side er arbejdsmiljø nok det område, som vores kollegaer på arbejdspladserne så at sige mærker klart på deres krop og sind i dagligdagen. Hvis der er et dårligt miljø på arbejdspladsen, mærker man det ikke bare en gang imellem. Man mærker det nærmest hele tiden. Derfor betyder arbejdsmiljø noget for alle.

Udfordringen er altså, at vi står med et område, som kollegerne finder enormt vigtigt, men som underprioriteres politisk.

På den anden side er arbejdsmiljø et område, der ofte bliver overset. Når der skal deles penge ud på finansloven, er der ikke mange kroner, der kastes i retning af arbejdsmiljøet. Men når der skal findes besparelser, ved politikerne godt, hvor de kan finde nogle. Det er som om, det er blevet legitimt at føre en politik, der systematisk forringer vores arbejdsmiljø.

Udfordringen er altså, at vi står med et område, som kollegerne finder enormt vigtigt, men som underprioriteres politisk. Og det skal vi nu sætte alle sejl til for at lave om. Ingen kollega skal leve et arbejdsliv i et dårligt arbejdsmiljø. Vores stærke samfund skal kendes ved, at et stærkt arbejdsmiljø giver os de afgørende forudsætninger for, at vi har et top-gæret arbejdsmarked til gavn for *alle*.

Socialdemokratiet har i dag lanceret et udspil, der skal sikre en værdig tilbagetrækning.

Vi har i fagbevægelsen *længe* forsøgt at åbne politikernes øjne for, at det ikke er alle, som kan holde til at arbejde indtil pensionsalderen. Det er politikernes ansvar at sørge for, at man kan trække sig tilbage på en værdig måde, når kroppen siger stop.

Det kan man ikke i dag. Det *skal* simpelthen laves om. Alt andet er et svigt af nedslidte lønmodtagere.

Derfor er vi i klubben *meget* tilfredse med, at Socialdemokratiet nu kommer med et forslag om at indføre en ny ret til tidligere tilbagetrækning for dem, som er nedslidte, og er kommet tidligt ud på arbejdsmarkedet og har været der i mange år. Det er *stærkt* tiltrængt.

Alle skal have ret til mange gode år mens de er på arbejdsmarkedet og efter et langt arbejdsliv. Det har alle desværre ikke i dag.

Hvis vi skal nå det mål – og det skal vi! – så kræver det *både* at man kan trække sig tilbage før tid med værdigheden i behold, *og* at vi gør langt mere for at forebygge nedslidning. I dag halter det gevaldigt på begge områder.

Husk dette når du skal sætte dit kryds det det kommende folketingsvalg!

Jeg vender lige tilbage til OK-18. For her fik vi også en lille aftale om, at vi forlænger den såkaldte SPARK-indsats for psykisk arbejdsmiljø, så endnu flere kan få hjælp til at forbedre det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen. Der ligger på borderene lidt reklame for SPARK.

Udfordringerne er enorme. Stress-tallene sætter rekord. Ordningen med SPARK begyndte allerede ved forrige overenskomst. Nu er der skaffet flere midler til at forlænge indsatsen – og til at udvide den, så den også omfatter problemer med to nye temaer, chikane og alene arbejde. Det er temaer, der begge vægter en del hos FOA's medlemmer. Det skal vi benytte os af – og derfor har FOA den 14. januar lanceret, sammen med 30 andre organisationer, en lille kampagne, der skal få flere til at benytte sig af SPARK. Jeg håber, at arbejdsmiljørepræsentanterne vil få gavn af det.

Der er på bordene lagt noget materiale om SPARK, som jeg håber I vil tage med ud på arbejdspladsen.

Rekruttering til vores stillinger og vores uddannelser er også en kæmpe udfordring. Vi ved at der i den kommende tid, allerede inden for de næste ti-femten år så kommer vi til at mangle mellem 20-30000 indenfor sundhedssektoren. Allerede i dag har vi ikke nok faglærte indenfor vores område til at dække behovet, så region og kommuner slås om arbejdskraften.

Fastholdelse er endnu en udfordring, men udfordringen ligger mest på arbejdsgiverside. Vi ved nemlig godt hvad der skal til for at fastholde. Der skal være et godt arbejdsmiljø, arbejdsliv og fritid skal hænge sammen, vi vil vide hvornår vi skal på arbejde og hvornår vi har fri, og til sidst men ikke mindst så skal vores løn være den rette og vi skal have tryghed i ansættelse. Den vigtigste opgave for fagbevægelsen er at sikre jobs, hvor arbejdsvilkårene er så gode, at man kan holde til et 37 timers job hele arbejdslivet for ellers bliver der ulighed i forhold eks. pension.

Odder

Odder kommune holdt en stor 80' er fest i Hov hallen for alle i Sundhed og Omsorg, der var desværre kun ¼ af personalerne, som havde tilmeldt sig til festen, med det var som sædvane en hyggelig og kærkommen, måde at mødes på, på tværs af arbejdssteder og faggrupper.

Odder kommunes kommunale hjemmepleje forsøger, at alle udekørende på cykel skal have cykelhjelm på, men det er op ad bakke. Der har været uheldige episoder, hvor kollegaer har været væltet på el-cykel, de slår sig frygteligt meget, og flere har haft fravær efterfølgende - men det hjælper ikke med at få de sidste med på, at de skal have hjelmen på hovedet og ikke i cykelkurven.

Vi er begyndt med et nyt system – nexus – et system som skulle kunne arbejde med andre kommuner. Det skulle også blive nemmere, at planlægge for alle medarbejderne – det bliver spændende.

Vi har fået nye uniformer i Sundhed og Omsorg, vores jakker skulle være varmere end den gamle, hvilket er en god ting. Vi fik at vide, at tøjet havde været vasket 5 gange, før vi fik det, men det virker som om, at tøjet ikke har set en vaskemaskine før aflevering.

Vi har igen fået gruppeledere i hjemmeplejen – som i gamle dage, men denne gang er det sosu. Personale både hjælpere og assistenter, som har fået tjansen. Det er så nyt endnu, men vi tror på, at det vil blive en gevinst både for hjælpere og arbejdspladsen.

Det ser ud til, at vi ender med et minus i økonomien for hjemmeplejen i år igen, det begyndte ellers med at se bragende godt ud, tingene ændre sig meget hurtigt.

Mange borgere er flyttet på plejehjem eller gået bort, så borgertiden er faldet meget, trods dette, så stiger vores andel af borgere i forhold til den private leverandør skovbakken.

Skovbakken har fra den 1. april 2019 valgt at stoppe med udekørende personale i nattevagten, så den del har den kommunale hjemmepleje overtaget. Så nu skal alle borgere re -visiteres og der skal ses på arbejdsgangen med nattevagterne.

Pensam

Her i 2019, når der er valg til nye forbrugergrupper i slut november, bliver det ud fra en ny struktur. Forbrugergrupperne bliver halveret i antal, da der er besluttet nye regler for repræsentation. Fremadrettet vil de være ens i alle forbrugergrupper. Det betyder at der skal vælges færre forbrugergruppemedlemmer i Århus. Der vil i løbet af året være tiltag fra Pensams side til, at der bliver mere opmærksomhed på valgene i efteråret. Der er har i 2018 foregået en del drøftelser om det at være forbrugergruppemedlem. Der er besluttet at arbejde på, at de nye forbrugergrupper afspejler dem de repræsenterer og der er ønske om, at vi får rekrutteret flere unge til at interessere sig for pension. Samtidig vil der for de nye forbrugergruppemedlemmer blive tilbudt en bedre uddannelse. Håber at I vil være behjælpelige med at sætte fokus på valget og rekruttere eventuelle interesserede til at stille op.

Klubben

Vi har i klubben i 2018 afholdt studietur for medlemmer og en for vores tillidsvalgte. Turen for de tillidsvalgte blev afholdt i samarbejde med sygehjælpernes brancheklub og Social og sundhedsassistentklubben. Grunden til den fælles tur er, at der i 2018 kom ny struktur for vores tillidsrepræsentanter og de er nu valgt på tværs af vores faggrupper. Klubben er derfor udfordret på, at information sendt fra klubben til arbejdspladsen via TR, når ud til alle vores medlemmer. Bestyrelsen vil derfor opfordre jer til, at få jeres kolleger til at tilmelde sig til nyheder på klubbens hjemmeside og derved får besked, hver gang der er nyheder på hjemmesiden. Der har også været afholdt nogle faglige arrangementer i løbet af året. Der er en tendens til, at de faglige arrangementer er der ikke så stor tilslutning til som de sociale. Bestyrelsen overvejer om vi kan lave nogle arrangementer, hvor både faglighed og den social vinkel indgår. Vi afholder ca. 10 bestyrelsesmøder årligt, hvor bestyrelsen løbende planlægger aktiviteter og holder klubben ajour med, hvad der sker på arbejdspladserne og hvad der er af udfordringer for vores faggrupper. Jeg vil gerne sige tak til bestyrelsen for det gode samarbejde og engagement i året der gik.

Udfordringer 2019

Vi skal udbrede kendskabet til den faglighed der ligger i vores uddannelser, og de karrieremuligheder der også er for vores uddannelser. Men vi skal også sikre vores stillinger når vi bliver udfordret af andre faggrupper, som mener de kan overtage vores fag. Vi skal i klubben udbyde relevante faglige arrangementer og der skal også være plads til det sociale. Vi har på borderne lagt nogle sedler som I er meget velkomne til at skrive ønsker og ideer til faglige arrangementer.

Det er beretningen for i år, jeg tror, at I alle kan se jer i den og genkende de opgaver der ligger foran os, de næste år.

Jeg håber at den åbner op for en god og konstruktiv debat.

HUSK reklame for SPARK med som print