



Mundtlig beretning 2017

Året 2017 har været et år, hvor vores kolleger for alvor har været presset på arbejdsvilkår. Vi har oplevet et år med mange forandringer på arbejdspladserne og hvor arbejdsgiverne bevidst udfordrer os på alle områder.

Projekt social og sundhedshjælpere

Arbejdet med rapporten har taget en lidt anden vinkel, da vi oplever, at arbejdsgiverne ikke er så villige til at diskutere indhold og mulige handlinger til at forbedre vores vilkår.

Vi oplever også, at der er ved at være massive rekrutteringsproblemer på arbejdspladserne, hvilket også har stor betydning i forhold til vores faggruppe og fremtid.

Lige nu kan det være svært at vurdere, hvor vi havner henne i forhold til rapporten. Der er store ændringer i gang i alle sundhedsforvaltninger, hvor det frygtes at vi om nogle år løber ind i nogle store udfordringer indenfor det nære sundhedsvæsen.

Mange opgaver fremadrettet vil blive mere sygeplejerettet og derved vil der blive brug for færre social og sundhedshjælpere. Århus kommune vil fortsat have brug for social og sundhedshjælpere og der er ved at være mangel på kvalificerede social og sundhedshjælpere lige nu.

Lige nu arbejder vi med rapporten i forhold til offentligheden og Arbejdstilsynet. Der er i Århus kommune givet påbud på krav og ressourcer. Den beskrivelse Arbejdstilsynet har lagt til grund for påbuddene er som kopieret fra rapporten.

Lige nu er vi ved at etablere en dialog med Sundheds og Omsorgsudvalget i Århus kommune i forhold til rapporten. Det nye udvalg er ikke bekendt med rapporten og det vil vi gerne gøre noget ved nu, så vi også får den vinkle på.

Vi har i klubbestyrelsen drøftet, hvad vi kan gøre for at de vilkår vores kolleger arbejder under kan blive bedre. Vi mener, at hver gang vores arbejdsgiver igangsætter et udviklingsarbejde, skal man tage social og sundhedshjælperne med ind i arbejdet.

Hvis vi skal have frigjort nogle af de ressourcer vi i dag har i organisationen, skal der arbejdes på en anden organisering.

Vores store udfordring er lige nu, hvordan bogen kan bruges i MSO. Sagde vi ikke også det sidste år? – jo, men en af de erfaringer vi har fået, er at det tager lang tid og vedvarende fokus at vende udviklingen indenfor vores område.

Det er derfor vigtigt, at vi fortsat har fokus på:
Hvordan sikrer vi, at alle social og sundhedshjælpere har de samme kompetencer på tværs af arbejdspladserne?

Arbejdet i forhold til social og sundhedshjælpernes fremtid er en proces som vil strække sig over flere år og vi er kun i den spæde start.

Rapporten har ikke medvirket til at få hjælpernes realkompetencer i spil. Vores arbejdsvilkår er ikke blevet bedre, men problemerne hober sig op. Dem vi forventede skulle tage aktion på rapporten har ikke taget aktion. FOA skal med udgangspunkt i rapporten tage opgaven med at få dokumenteret vilkårene. Kan vi få bevist, at der hvor vi oplever der er dårlig ledelse er der også dårlig trivsel i grupperne plus en uhensigtsmæssigt brug af ressourcer. Vi vil arbejde på, at lave fokus interview med udvalgte grupper i MSO

Kan vi med ovenstående medvirke til at løse rekrutterings situationen. Kan vi sandsynliggøre overfor MSO, at kompetenceudvikling og god ledelse hænger sammen.

Meningen med at vi lavede rapporten, var at sikre de havde en fremtid i MSO. Hvis vi skal repræsentere vores medlemmer i det der skal laves om, er det vigtigt at vi får det afdækket og videreformidlet.

Social og sundhedshjælpernes uddannelse er ændret fra 2017

Uddannelserne er blevet tilpasset ændringerne i jobområdet og profilen for hver uddannelse er blevet mere tydelig.

Uddannelsen til social og sundhedshjælper varer max 1 år og 7 måneder, inkl. grundforløb 2

Alle elever får en personlig uddannelsesplan afhængig af alder, samt erfaringer med job og uddannelse.

Dimensioneringen i forhold til optag på uddannelsen er fortsat i stærk fald – vi gået fra et optag på ca. 500 elever til et optag på ca. 100 elever pr. år i Århus. Nogle kommuner er ophørt med at ansætte social og sundhedshjælper. Ud af de 100 pladser er kun ca. 40 % besat og her udover kommer der frafald på uddannelsen.

Arbejds miljø

Ved overenskomstforhandlinger i 2015, blev der aftalt en særlig indsats overfor psykisk arbejdsmiljø i kommuner og Regioner. I kommunerne er der etableret et rejsehold af konsulenter, som den enkelte arbejdsplads kan rekvirere.

Det overordnede formål med SPARKs indsats er at bidrage til at forbedre det psykiske arbejdsmiljø på de kommunale arbejdspladser, øge trivslen og derigennem forbedre produktivitet og kvalitet gennem fokus på opgaven.

SPARK tilbyder støtte og sparring til jeres lokale MED, sådan at I selv bliver bedre i stand til at handle på de udfordringer, I oplever i jeres psykiske arbejdsmiljø.

Vi er bekendt med, at der i Odder kører et projekt lige nu ellers er vi ikke bekendt med af, at andre vores kommunale arbejdspladser der har benyttet sig af tilbuddet.

Der er fortsat mulighed for, at benytte sig af tilbuddet i hele 2018, da de midler der blev afsat i overenskomstperioden endnu ikke er opbrugt og derfor kører udover overenskomstperioden.

Vores arbejdstempo skrues stadig op. Vores arbejdsmiljø halter for meget og for mange steder. Vi og vores kolleger er tilbageholdende med at påpege forholdene, og jeg tror, at vi samlet skal være bedre til at sige fra, når der skæres i hverdagens velfærd.

Sandheden er, at der er skåret for længe, der er skåret for meget, og der er skåret for dybt.

Arbejdstilsynet har været på uanmeldt tilsynsbesøg på områder indenfor ældreområdet i Århus kommune. Det er tankevækkende, at arbejdsmiljøet er så dårligt, at Arbejdstilsynet ser sig nødsaget til at give påbud til trods for at Århus kommune er arbejdsmiljøcertificeret og derved skulle have orden i arbejdsmiljøet. Det er også interessant, at vi begynder at se påbud manglende tid og ressourcer, som påbuddet er givet på. Selve påbuddet lyder:

Virksomheden påbydes at sikre, at stor arbejdsmængde og tidspres ikke forringer medarbejdernes sikkerhed og sundhed i Hjemmeplejen Tranbjerg, Område Syd.

Virksomheden skal sikre, at arbejdet planlægges, tilrettelægges og udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Virksomheden skal derfor sikre, at stor arbejdsmængde og tidspres i forbindelse med arbejdet med borgere i Hjemmeplejen ikke forringer ansattes sikkerhed og sundhed på kort eller lang sigt.

Vi trænger ikke til topskattelettelser – vi trænger til bedre velfærd og flere kolleger.

Århus kommune

Der er i sommeren 2017 indgået en ny lokalforhåndsftale og en række delaftaler. Det har været et langt forløb siden efteråret 2014.

Det er lykkedes at sikre lønfremgang på 6.000 kr. i 2000 kr. niveau til de kolleger, som efter minimum 3 års ansættelse i MSO endnu ikke har fået del i lokalløn udover de to generelle løntrin.

Det har været vigtigt for FOA, at ramme de faste frontmedarbejdere på denne måde og sikre ejerskab over lokalløns midlerne til alle.

Forhandlingerne i forhold til lokal løn er blevet afsluttet, og i den forbindelse er der lavet en ny tillidsmandsaftale i MSO. Den nye aftale betyder, at vi går fra de nuværende 16 tillidsrepræsentanter til 40 fordelt på de forskellige områder med mellem 5 til 7 TR alt afhængigt af størrelse og geografi.

I skrivende stund er de 32 af de 40 TR valgt og der har været afholdt en uges introkursus i FOA for alle TR i MSO.

I løbet af sommeren, har vores kollegaer samlet underskrifter ind, hvor de gør indsigelser mod at skal have arbejdsbeklædning med hjem set i lyset af smitterisikoen, og i den sammenhæng har der været indkaldt til 6 fyraftens møder, hvor der også bliver fulgt op på diverse ting der rører sig.

I maj måned var der AT besøg i hjemmeplejen 2 steder i område Syd, og det er meget tankevækkende hvor de rapporter ligger i tråd med vores rapport, der er rigtig mange paralleller.

Der har i november og december været valg af nye AMR i MSO.
Der har i efteråret været arbejdsnedlæggelser i udeområderne på Marselis, Viby Højbjerg og Christiansbjerg i forhold til de dårlige arbejdsvilkår vores kolleger oplever på arbejdspladserne.

Lige nu er rekrutteringssituationen katastrofal i MSO, det gælder både for social og sundhedshjælpere og social og sundhedsassistenter.

Odder

Odder kommunes økonomi har i 2017 gået efter planen.
Økonomien i Sundhed og omsorg ser også fint ud. Fritvalg har i 2017 skrevet sin gæld meget ned.
Hjemmeplejen har fået mange nye borgere, så de er gået mange ruter op.
Vikarkorpset er gået over til samme virksomhedsleder som fritvalg.
Viki Kjær er kommet ind i Hovedudvalget.

Odder kommune har svært ved at rekruttere både social og sundhedshjælpere, social og sundhedsassistenter og sygeplejersker til vores område.
Sundhedskompasset ved vi ikke i skrivende stund om det fortsætter.

Samsø

Vores kolleger på Samsø har oplevet et stort arbejdspress gennem det sidste år, da Samsø kommune har sparet meget.

I Kildemosen har besparelserne haft den betydning, at der er blevet lukket et af husene, som er blevet til kollektiv for handicappede.

Pensam

Når det gælder om at få dine penge til at vokse, ligger PenSam i top. Afkastet i PenSam har været 7,5 % om året i gennemsnit de seneste fem år. Det er i den absolutte top sammenlignet med andre selskaber.

Topresultaterne på investeringsområdet har givet genlyd blandt eksperter i branchen. PenSam har fået flere investeringspriser for at skabe høje afkast - og dermed højere pensioner - ved en række nyskabende initiativer på investeringsområdet.

Afkastet i vores pensionsordning er i 2017 i top, Pensam ligger anden øverst på listen over afkast af pensioner vi sammenligner med os med.

Folketinget har vedtaget en ny lov om aldersopsparing, der skal hjælpe på modregning i pensionen fremover. Torsten Fels, adm. direktør i PenSam, ser frem til flere tiltag på området.

På forbruger årsmøderne i Pensam 2017 har der været arbejdet med, hvordan de enkelte forbruger grupper mener at vi skal bruge pensionskronen.

Klubben

En af opgaverne for klubben i 2017, har været, at få italesat de udfordringer vi fortsat har i forhold til vores projekt til social og sundhedshjælperne.

Vi har i bestyrelsen igen i år brugt mange ressourcer i forbindelse med projektet om social og sundhedshjælpernes fremtid. Det er en stor opgave at få det udfoldet. Bestyrelsen har på en konference i efteråret brugt en del tid på at få det italesat og sat handling på i samarbejde med Jan Helbak.

Året har også budt på faglige arrangementer og studietur. Der har især været stort fremmøde til klubbens sociale arrangementer.

Alle tilmeldinger til klubbens arrangementer sker fortsat via vores hjemmeside.

Men det kræver så, at alle medlemmer der tilmelder sig via klubbens hjemmeside har en mailadresse. Det er bestyrelsens opfattelse at det fungerer godt med denne tilmeldingsprocedure.

Klubben er fortsat bemanded ca. 7 timer ugentligt, nogle uger lidt mere alt efter opgavevaretagelse.

Klubben træffes som udgangspunkt kun pr telefon, hvor der kan aftales personligt fremmøde. I forhold til opgavevaretagelsen har det nogle uger været en udfordring at nå opgaverne, eks. i forbindelse med arrangementer og generalforsamling.

Men vi har i bestyrelsen besluttet at fastholde den nuværende form, da vi ikke fra medlemmernes side hører kritik af formen.

Overenskomst 2018

Den 19. december var der udveksling af krav med Kommunernes landsforening på sektorniveau, hvor de faglige udvalg deltog. FOA's krav på social og sundhedsområdet er:

Overenskomst for social- og sundhedspersonale – KL

- Lønstigninger
- Sikring af lønfremgang ved videreuddannelse
- Forhøjelse af pension for arbejdstidsbestemte ydelser
- Forhøjelse af pensionsprocenten
- Udbygning af fritvalgsordningen
- Bedre løn og arbejdstidsbestemmelser for elever

- Indførelse af pension til elever
- Videreførsel og justering af "Ret til uddannelsesaftale for de ikke-uddannede" (protokollat 4)
- Generelle kompetenceløft
- Øget sikkerhed og tryghed i ansættelsen
- Forhøjelse af særydelser
- Forlængelse af aften/nattillæg og weekendtillæg, § 11, stk. 3
- Forbedrede varslingsbestemmelser
- Merarbejde honoreres som overarbejde
- Frit valg mellem afspadsering eller udbetaling
- Frihed 2 sammenhængende dage efter 5-6 arbejdsdage
- Ulempetillæg skal højnes og skal være kronetillæg, frem for procent af timeløn.
- Grundlovsdag, nytårsaftensdag og 1. maj søndagsbetaling hele dagen.
- Indflydelse på afvikling af FO-dage
- Ulempetillæg skal være kronetillæg, frem for procent af timeløn.
- Bedre beskyttelse mod at blive forstyrret udenfor arbejdstiden

Der har siden kravsudveksling været forsøgt forhandlinger, hvilket har været meget vanskeligt, da der ikke har været den store velvilje ved arbejdsgiverne til realitetsforhandlinger. Overenskomstdagbog 2018

26. afsnit, 26. februar 2018

Forhandlingerne mellem Kommunernes Landsforening og

Forhandlingsfællesskabet, der dækker alle ansatte i kommunerne, om de generelle krav for alle, blev genoptaget i mandags.

Forhandlingerne har af kommunerne været sat på stand by, mens innovationsminister Sophie Løhde forhandlede med de statsansatte, men blev altså genoptaget efter, at statsforhandlingerne brød sammen fredag.

Denne gang gik FOA lige til biddet og udpegede i fællesskab de områder, som var afgørende for, om det ville være muligt at indgå et forlig.

Herudover ligger der en stribe krav, som begge parter fortsat opretholdt, men som ikke på samme måde var afgørende for forligsmulighederne. Der var - udtrykt på en anden måde - enighed om, at vi ville kunne forhandle alt andet på plads, hvis de afgørende områder fandt en løsning.

De udpegede afgørende områder var:

- Den samlede økonomiske ramme, herunder lønstigningerne i de næste tre år og reguleringen af de kommunalt ansattes løn i forhold til de privatansattes lønudvikling
- Vejen til en arbejdstidsaftale for lærere og undervisere
- Sikring af den arbejdsgiverbetalte spisepause for de, der ikke selv betaler pausen
- De nuværende seniorfridages fremtid

Ved midnatstid mandag måtte FOA erkende, at det ikke var lykkedes at blive enige om disse fire områder.

KL ville ikke spille ud med deres bud på den samlede økonomiske ramme, men alene nævne enkelte tal.

Når vi regner på de tal ligner det en mikroskopisk forbedring af reallønnen, som ikke på nogen måde svarer til vores krav om, at de kommunalt ansatte skal have en fair andel af det økonomiske opsving, som resten af befolkningen oplever.

Måske ville det billede se bedre ud, hvis KL fremlagde hele deres regnestykke, så vi ikke skal gætte os frem til lønstigningerne, men det viste sig i den sidste ende ikke at være muligt at formå kommunernes repræsentanter til at gøre det.

Der er i dag ekstraordinært hovedbestyrelsesmøde, hvor der vil blive udtaget områder til konflikt. I morgen er der indkaldt til møde i forligsinstitutionen, hvor parterne skal redegøre for forløbet og så må se, om en evt konflikt udsættes eller træder i kraft 1. april 2018

Vi mener den økonomiske krise er nu ovre. Og det skal selvfølgelig også komme de offentligt ansatte til

gode. Vi kræver ingen lønfest, men vi mener tiden er inde til at sikre et fremskridt i reallønnen for alle danske lønmodtagere.

Det har vi gjort meget klart overfor KL. Men forgæves. Vi er blevet mødt med uacceptable krav om forringelse af seniorordninger, samt en manglende vilje til at optage lærerforhandlinger parallelt med de generelle forhandlinger, så lærerne kan se konturerne af en arbejdstidsaftale inden et generelt forlig indgås.

Udfordringer 2018

Alle klubbens arbejdspladser oplever øget pres i forhold ressourcer, arbejdsvilkår og forandringer.

En af de store udfordringer bliver at få dimensioneringen på uddannelsen til social og sundhedshjælpere højere op og der reelt er ansøgere til faget. De arbejdsvilkår der er på ældreområdet lige nu er medvirkende til, at det er svært at rekruttere til uddannelsen.

Et godt arbejdsmiljø er en forudsætning for velfærd og en vigtig medspiller i forhold til at vi kan blive i jobbet til vi fylder 70 år.

Der er en del uro på vores arbejdspladser, og vi oplever, at vores tillidsrepræsentanter ser noget brugt ud, men det er svært at få overblik over om den generelle vinkel i tingene.

Bestyrelsen håber, at vi med den mundtlige beretning vil få en debat om beretningens indhold.

Tak for året der gik, vi ser frem til endnu et spændende år med mange problemer indenfor vores arbejdsområde som der skal findes løsninger på.