

Mundtlig beretning til generalforsamlingen

den 6. april 2021

denne beretning er på flere måder meget anderledes end den ville være hvis vi holdt generalforsamling som vanligt på FOA.

Først vil jeg sige tak for at I deltager i dag. Det har været en svær proces at få dette op at stå.

Året der er gået siden vores sidst generalforsamling på vores største arbejdsområde, som er Århus Kommune, har på alle måder været et meget atypisk år, hvor der er været to store dagsordener, og det en er Covid 19 situationen, og så den stor omorganisering, som skal være på plads til drift den 1. juni 2021.

I forhold til Covid 19, har den sat sit klare aftryk på stort set alt i godt og vel et år nu. I starten havde vi store problemer i forhold til arbejdsmiljøområdet, da der fra dag 1 blev meldt restriktioner ud, og der i løbet af de første uger kom den ene beredskabsorientering efter den anden, og i skrivende stund er vi ved nr. 121.

Vores arbejdsmiljø er stadig under pres. Mange kan ikke tåle mundbind, og de dårlige kvaliteter af handsker er også en udfordring. Vores arbejdstøj som ikke er af den bedste kvalitet, er også en stor udfordring især når vi skal bruge beskyttelsesdragter oven på.

Plads til at skifte arbejdstøj på arbejdspladsen eller skal vi sige, manglen på samme, bliver nu endnu mere synligt.

Det er også et stort pres når vi snakker risikoen for at blive smittet, ekstra opgaver når en kollega er hjemsendt på grund af smittet eller på mistanke. alt det vi skal have med rundt i daglig dagen sprit, handsker, masker, visir, og dragter.

Vores kollegaer ude i "den skarpe ende" har løst en opgave under ekstreme vilkår, og det har løst den til Ug og slange, men der er ingen tvivl om, at der også nu kan opleves en vis træthed hos vores kollegaer. En stor del af frontpersonalet er enten færdig vaccineret eller har fået første stik, og det giver håb om en mere normal drift på det område.

I MSO står vi midt i en stor omorganisering, som berører stort set alle ansatte.

Byrådsindstillingen omkring omorganiseringen blev vedtaget lige inden juleferien, og den blev vedtaget med et Ændringsforslag fra henholdsvis SF, S V og RV, er sendt med som bilag, hvor det beskrives, at der skal nedsættes en implementeringsstyregruppe med deltagelse fra såvel medarbejder, som borger, ældrerådet og pårørende, hvor det blandt andet skrives om muligheden for reel medarbejderindflydelse.

Dette har efterfølgende givet nogle problemer, da vi fra medarbejdersiden ikke oplever, at reel indflydelse og det har betød, at vi på andet møde i gruppen forlod mødet efter 5 minutter.

Det skal ses i lyset af, at det ikke er tydeligt hvad en implementeringsstyregruppe er, altså er det en styregruppe der kan styre noget, eller hvad er det?

Efterfølgende har vi henvendt os til udvalgsformanden for det politiske udvalg for at få afklaret, hvordan de ser kompetencen for styregruppen, og efter en lang og sej vej rundt, er status, at vi medarbejderrepræsentanter der har sæde i implementeringsstyregruppen, er inviteret til møde med Sund- og Omsorgsudvalget på onsdag den 3. marts, hvor vi har bedt om at få en klar melding på kompetencen for styregruppen.

Efter den melding, ja så er det umiddelbart de faglige organisationer der tager over i den vider opfølgning i forhold til, hvad er det reelt byrådet har vedtaget, da de vedtog ændringsforslaget.

Det skal ses i lyset af, at Rådmand og direktør henholder sig til, at ifølge styrelsesvedtægterne kan modellen ikke gennemføres. Så derfor er det vigtigt, at der i fremtiden tages udgangspunkt i hvad skal der til hvis vi skal tale reel indflydelse for medarbejder?

At vi er nået så langt i denne sag, skyldes alene, at vi har et meget stærkt sammenhold i vores Fællestillidsrepræsentant gruppe i MSO, og at ALLE er enige om, at det er vigtigt, at vi står sammen hele vejen igennem, og det er lykkes også selv om der har været nogle bump på vejen. Men vi har også forpligtiget alle vores faglige organisationer til, at de tager over efter udvalgsmødet den 3. marts, dette gjorde vi på et stort fælles møde mellem

organisationerne og os som fællestillidsrepræsentanter og det er vores afdelings næstformand der står i spidsen i det arbejde.

Det er ikke kun Corona vi er truet af, mange arbejdspladser er også voldsomt ramt af omorganiseringen i MSO Aarhus. Der er i forbindelse med omorganiseringen, hvor den geografiske områdeopdeling, bliver til en søjle opdeling med henholdsvis en plejehjem, hjemmepleje og sundhedsenheds søjle, som så er fordelt i 3 geografiske områder, som er Nord, Midt og Syd.

I den forbindelse skal alle medarbejder i hjemmeplejen og sundhedsenheds område tilkendegive, om de vil følge Ny borger eller Kendte borger, hvis de vil følge Nye borger skal de ønske sig i Sundhedsenhederne og vil de følge Kendt borger skal de søge i hjemmeplejen og det uanset om man er Social- og sundhedshjælper, Social- og sundhedsassistent, sygeplejerske eller terapeutik.

Lige i disse dage sidder lederne og skal kigge på tilkendegivelserne, og se om de kan få kabalen til at gå op.

Kollegerne har skulle afgive 1. og 2. prioritet, og fra den 5. marts fik kollegaerne besked på, om de har fået deres prioriteter opfyldt.

Alle dag og aftenvagter i hjemmeplejen, har haft mulighed for at ønske om man sagt. Selv om det føles som tvang, hvis ikke kabalen kan gå op, ja så udpeger man dem som skal flytte sig.

Men nattevagterne har ikke i den skreven stund, haft mulighed for at tilkendegiv hvad de gerne vil. De aner ikke hvor de skal møde ind, hvem der er deres leder og hvem der bliver deres kollegaer i fremtiden, det kan man vist godt kalde et dårligt arbejdsmiljø, eller mangel på social kapital.

Den samme proces skal alle administrative, stabsmedarbejder ja også igennem, og det samtidig med, at vi er, måske ikke midt i, men stadig stærkt påvirket af Covid 19 og dens spor i vores område.

Det gav selvfølgelig en del usikkerhed, og frustrationer i alle grupper, og der har været bud til fællestillidsrepræsentanter om de vil sidde i sammen rum som lederne, når fordelingen skal foregår. FTRerne ser det som om, at det gøre ledernes valg legitimt, men det har de takket nej til for alle fællestillidsrepræsentanters side. Det er vigtig, at kollegaerne kan gå til os,

som både tillidsrepræsentanter og fællestillidsrepræsentanter, hvis de har brug for hjælp i sagen efterfølgende.

Ok 21. Forbundsformand Mona Striib betegner forhandlingen som "en lang og sej kamp," men der er indgået forlig mellem Kommunernes Landsforening og Forhandlingsfællesskabet om OK 21. Forliget betyder blandt andet, at lønnen stiger 5 procent over de næste tre år - Et resultat Mona Striib er tilfreds med på grund af den store økonomiske usikkerhed ved corona-pandemien.

Der udover siger Mona Striib

vi har i optakten og undervejs ved OK 21 kæmpet hårdt for, at sikre samme reallønsfremgang for alle på tværs af faggrupper.

Stod det til FOA ville det offentlige arbejdsmarked overgå til et system, hvor lønforhøjelserne regnes ud i kroner og øre frem for procenter. Vi er ikke alene med det ønske. Dog er der også andre faglige organisationer, der fortrækker pct. Frem for kroner, øre og vi har derfor ikke kunnet komme igennem med ønsket i regi af forhandlingsfællesskabet.

Når det er sagt så er der aftalt lavt- og ligelønspuljer bl.a. et udtryk for, at vi har kunne fremvise uretfærdigheden ved skævdelingen. Men vi er ikke tilfredse her. Vi vil selvfølgelig fortsat arbejde for en langt mere fair fordeling af midlerne i fremtiden.

Først blev vi peget finger af i forhold til de sager som har været i pressen, vi er ikke faglig dygtige.

Vores Faglighed! hvorfor bruger vi ikke den når vi presses af leder, borger, pårørende, rådkvinden og samfundet i almindelighed. Jeg tænker blandt andet på alt den omtale i forbindelse med Kongsgården. Vi har en stor viden, erfaring og faglighed, men vi glemmer at bruge den når vi bliver presset i dagligdage. Det er vel også en af grundene til at ledelse og byrådet mener vi skal opskoles når vi bliver hængt til tørre i pressen. Men det er jo ikke kun fagligheden vi mangler, men også tiden til at bruge den korrekt. Hvorfor går vi ikke ud i offentligheden og fortælle fagligt at det er det er en del af problemet?

Er vi ikke gode nok til fagligt at augmentere for hvad der vil ske?

Generalforsamling Odder Kommune

Corona fylder / har fyldt meget hele året. Det er årsagen til pladsen hvor kollegaer kan mødes i arbejdstiden bliver meget indskrænket. Kollegaerne føler sig ensomme i arbejdet, de mangler socialt samvær og det kan mærkes på sammenholdet.

Hjemmeplejen har indført virtuelt banko, og de har indført welk og talk for at give lidt til medarbejderne i Odder.

Der er en del problemer med vernemidler, så som mundbind der giver kløe, udslet med mere. Fuldt udstyr giver ekstra varme som man ikke kan komme af med på grund af dårligt arbejdstøj.

Trivselsmåling

svarprocenten var på 86 % - hvilket var lidt dårligere end sidste måling.

Målingen er endnu ikke blevet meldt ud til kollegaerne på grund af corona stramninger – de plejer at mødes, og arbejde med nogle af problematikkerne, som kommer frem i målingen. Der skal bandandet være en OBS på krænkende adfærd. Men målingen viste en svag forbedring af næsten samtlige parameter.

Sygefraværet er stadig faldene, dog ikke så hurtigt som der blev beregnet til på 10%. Der skal dog siges at psykologhjælp steget.

I Hjemmeplejen får vi mange flere borgere, så flere ruter er åbnet – både dag, aften og nat. Vi mangler uddannede social og sundhedshjælpere i alle vagtlag. Det at vi får flere borgere er et luksusproblem, men når vi ikke er personale nok, så er problemet reelt nok.

Viki fra Odder siger ”jeg er stolt af den præstation der er ydet i de rammer der har være, hvor der er kommet beredskabsorientringer dagligt i starten. Hvor der var mange ting som alle skulle forhold sig til og som havde betydning for hvordan arbejdet skulle udføres, men det ved i jo alle sammen hvordan det var.”

Jeg har været formand i et år nu, men det har så sanseligt været et underligt år, ja et meget stille år. Men det har også givet mig en mulighed for at stille og roligt at komme ind i nogle af de mange ting som en formand skal kende til, men også at lære samarbejdspartner i FOA Aarhus at kende.

Vi har jo desværre været nødt til at aflyse alt i 2020 på grund af den så kendte Corona pandemi. Vi i bestyrelsen håber selvfølgelig på der bliver åbnet op for arrangementer i løbet af 2021, så vi igen kan mødes, både fagligt og socialt.

Tak for ordet.