

# SAMMEN GØR VI FORSKELLEN

## **Skriftlig beretning, generalforsamling 2024, FOA Trekanten.**

### **Hvad har rørt sig i fagforeningshuset.**

Det sidste år har været et år med mange forandringer og ikke mindst udfordringer.

1. marts flyttede de tre afdelinger til huset i Kolding. Det var ikke lige nemt for alle nye lokaler, nye kollegaer og ikke mindst en ny måde at arbejde på. Vi oprettede teams et team for de 3 sektorer kost og service er under social og sundhedsteamet. Der blev oprettet et team for socialsager og arbejdsskadesager. Derudover er der nogle små teams som er bundet op på administrative opgaver.

Vejle kontoret er blevet solgt og overdraget til køber. Kolding og Lillebælt kontorerne er stadig ikke solgt.

Som der blev nævnt i beretningen sidste år, så har IT udfordret og desværre er vi stadig noget udfordret på dette.

Vi vil her gerne benytte lejligheden til at takke medlemmerne I har virkelig måtte udvise tålmodighed ift. sagsbehandlingstider og telefonbetjening.

Når man igangsætter en sammenlægning af tre selvstændige afdelinger til én afdeling, bliver der vendt op og ned på stort set alt. Alt er til diskussion, hvad er den rigtige vej at gå?

Før sommerferien fik vi lavet en APV – der var forventeligt, med baggrund i forandringerne, noget at samle op på dette er der lavet handleplan for i TRIO gruppen.

Vi havde i juni en personaleudflugt hvor vi blev rystet sammen og lærte hinanden bedre at kende (relations dannelse) dette sammen med en sommer har gjort at vi i dag oplever at alle er glade og trives i det "nye" fagforeningshus.

I december havde vi en faglig personale dag hvor vi fik arbejdet med procedure for hvem gør hvad og hvordan.

I det forløbne år har vi også måtte sige farvel et par medarbejdere, vores husassistent Merethe pga. sygdom og i stedet fået rengøring firma på. Lone Rasmussen fratrådte til efterløn pr 31.12.23

Der har vi lige ansat Dan Larsen som bl.a. skal være tovholder på vores organiseringsindsats i tæt samarbejde med Niels.

Vi har også i det forløbne år været ramt af en del langtidssygemeldinger, disse er vi ude af nu.

Slutteligt skal der lyde en stor ros og anerkendelse til vores personale alle gør en stor indsats for at vi kan yde den bedste service til vores medlemmer.

## **Social- og sundhedssektoren.**

Dagligdagen i sektoren samt lidt om de mere overordnede politiske linjer.

- Stor sag i Vejle kommune, ift. periodeopgørelser. Vi har sendt ud til over 1000 medlemmer på døgnarbejdstidsaftalen. Sagen vil køre hen over hele 2024, inden vi har en formodning om at den er afsluttet.
- Lønforhandlinger i alle kommuner er gået relativt roligt, dog med de sædvanlige floskler om dårlig økonomi. Ved de årlige lønforhandlinger har vi i de 4 kommuner hentet 2.008.641 kr. i årsværk.
- Arbejdsmiljøsager: Kobbegården i Fredericia, hvor der har været tilsyn, som bevirker at ansatte og pårørende står frem med horrible sager. Kongebrocenteret i Kolding, hvor en dement borger udøver vold mod anden borger, Centervej i Kolding, hvor en borger bliver forbrændt. De sager fylder meget i medierne og på sociale platforme. Til skade for vores medlemmer, som bliver hængt ud og bliver meget påvirkede af den negative omtale. Både på det faglige plan men også på det personlige plan bliver man som medarbejder ramt.
- "Sosuteamets" udvikling: Hvad betyder det vi gør for vores medlemmer og hvordan kan de mærke det? Vi er gået i gang med kompetenceafklaring- og udvikling. Vores mål er, at man som medlem

oplever en professionel og nærværende service. Vi arbejder videre i social- og sundhedssektoren med visioner og strategi. Det betyder at vi på sigt gerne vil kunne yde en service, hvor alle i sektoren, skal kunne de fleste opgaver på daglig basis.

- Sektoren er i gang med at lave procedure for lønforhandling ved nyansættelser og ved de årlige forhandlinger i Vejle kommune, samt evaluering af forhåndsftaler i alle kommuner
- Vi oplever mange sager om opsigelser, omplaceringer, ændringer i vagtplaner pga. besparelser og svære vilkår for mange af vores tillidsvalgte. Derfor har vi sammen med afdelingsformanden sat en række møder op med de forskellige kommuner, hvor vi oplever udfordringer. Vi arbejder for at vores tillidsvalgte skal være så selvkørende som muligt, have de rette kompetencer og have uddelegeret forhandlingsopgaver. Det betyder et arbejde med at finde fælles fodslag, både i afdelingen og ude på arbejdspladserne, hvor TR er FOAs repræsentanter

### **Politiske dagsordener**

- Regeringens ældreudspil, hvor sloganet "vi ses i morgen" er en central del af udspillet. Det betyder bl.a. at, mindre tværfaglige teams, visitationen skal tættere på borgeren, der skal være færre tilsyn og dokumentation skal give mening, er nogen af de elementer der er i udspillet. Problemet er dog stadig at vi kommer til at mangle faglært personale. Robusthedskommissionen kom i september med deres anbefalinger, om hvordan vi fremadrettet sikrer arbejdskraften i vores sundhedssystem. Mange af deres anbefalinger kan man se i regeringens ældreudspil. Så nu skal vi bare vente på at det også bliver implementeret i praksis og ikke er endnu et eksempel på varm luft og penge ud af vinduet.
- OK 24 og 3part: Sosusektoren har mange "ben" ind i 3 part, da der er rigtig mange der arbejder på døgndækkede områder. Som arbejdstagerpart er vi optaget af lavtløn, dvs. trin 11, arbejdstid kontra arbejdsmiljøet, elevens vilkår og aflønning (pension), færre forstyrrelser i fritiden og LØN, LØN, LØN.....

### **Private arbejdsgivere**

Dialogmøde med ledere samt et fyraftensmøde for de ansatte på Betty Sørensen Parken, ny ledelse på et privat plejehjem i Middelfart, hvor FOA

har været med i processen med at vejlede kolleger og TV i, hvad de kan gøre, når de er udfordret af ledelsesstilen.

## **Regionen**

På Sygehus Lillebælt arbejdes der detaljeret med pejlemærker bl.a. vagtudtynding. Det betyder der tilstræbes at arbejde hver 3. weekend samt at man nu fortrinsvis ansættes til at varetage både ambulatorie og sengeafsnit. Der er således enkelte steder der nu forsøges at tænke Social og Sundhedsassistenterne ind også i afgrænsede opgaver i Ambulatorier. De forhåndsftaler der omhandler alle ansatte på en FOA-overenskomst er blevet gået igennem og rettet til, så de er alle opdateret. Der har på tværs af hele Region Syddanmarks sygehusenheder været en arbejdsgruppe med det formål at lave efteruddannelsesforløb målrettet Social og Sundhedsassistenter på Sygehusene. De udbydes af Social og Sundhedsskolerne og vi håber at det vil blive efterspurgt. På Vejle Sygehus er der en indsats gående på afvikling af ventelister på planlagte operationer. Det har betydning for vore kollegaer i sterilcentralen som har tilpasset fremmødeprofil for at imødekomme ønsket om udvidet operationskapacitet.

Det er nu endelig politisk besluttet at Middelfart lukker som Regional Sygehus enhed og kommer i kommunalt regi. Det regionale Rygcenter flytter ind på Kolding Sygehus efter planen forsommer 2024. Vores kollegaer som arbejder med Serviceopgaver er også omfattet af fuldtidsstrategien – blev besluttet januar 2023 men det er en kultur forandring som tager tid. På psykiatriområdet er det lykket at få godkendt en anonymisering af navneskilte. Det er nu muligt at få byttet ens navneskilt, til et med kun fornavn. Der arbejdes også på at få en lignende anonymisering igennem på journalføringsdelen. I psykiatrien er de meget presset på manglen på personale. De er oppe imod den store lønforskel på grundlønningen, der er mellem det kommunale og det regionale. Sikkerheden spiller dog også ind, der er flere der siger op i prøvetiden med begrundelse på lønforskellen men også på at de ikke føler at der bliver taget hånd om deres sikkerhed. Dette gør at der hele tiden arbejdes på at få sikkerheden opgraderet. Vagtordningen (intern vikarkorps) der i en del år har været en del af OUH er nu udvidet til også at gælde psykiatrien i hele Region Syddanmark.

## **Ungdom, Uddannelse og elever**

Vi har i årets løb forsøgt at få opstartet et lokalt ungdomsarbejde, det er ikke let, men vi er klar til at blive ved og forsøger nu med et samarbejde i FH-regi. Derudover forsætter vi med at lave egne FOA tilbud, som de unge forhåbentlig kan se sig i.

Vi har haft stort fokus på at have kontinuerlige skolebesøg og vi kan også se en effekt af dem, eleverne vil gerne være medlem af FOA.

Derudover afholdes diverse oplæg i klasserne og der er etableret gode kontakter til skolernes elevbestyrelser. Vi er som politikere, en del af arbejdet på skolerne i de lokale uddannelsesudvalg og vi har også en plads i SOSU FVHs bestyrelse.

Der er et stort fokus på særligt Social- og sundhedsuddannelserne også her forsøger vi at præge udviklingen.

## **Pædagogisk sektor**

**Det pædagogiske team** flytter sammen i februar 2023, hvor hele fagforeningen er samlet i Kolding. Vores team er endelig på samme matrikel. Vi blev desværre ramt af langtidssygdom og gjorde i den forbindelse brug af Thomas Busk som vikar. Derudover har Dorthe Grombe Hansen, som sidder i teamet, og som har været en uundværlig ressource for teamet - været en kæmpe hjælp.

Vi arbejder i teamet med psykologisk tryghed. Det gør vi for at øge motivationen og få et stærkere samarbejde og sikre trivslen for i sidste ende at skabe bedre resultater for vores medlemmer.

Vi arbejder med at skabe en tydelig struktur i teamet for, at vi kan leve op til FOA trekantens visioner om at skabe et stærkere fagligt fællesskab i Trekantområdet og for at videreudvikle vores faglige service og sagsbehandling og skrue op for opbakningen af de tillidsvalgte på arbejdspladserne

**I pædagogisk sektor** er der mange opgaver som er planlagte, så som de årlige lønforhandlinger med arbejdspladserne, men der kommer også rigtig mange andre uforudsete opgaver ind. Det er b.l.a. når en arbejdsplads ønsker at opsige de forhåndsftaler som er aftalt. Eller når arbejdsgiver presser os på overenskomsterne. Sådanne opgaver kan til tider være ret tidskrævende, fordi vi sammen med arbejdsgiverne og tillidsrepræsentanterne, hvis der er en TR, skal aftale møder og forhandle nye aftaler, der holder sig inden for vores overenskomster, og som alle kan være tilfredse med. Plus at vi skal sikre vores mandat til aftalerne. Det har vi brugt rigtig meget tid på i sektoren i årets løb. Det som vi bliver mødt med fra arbejdsgiverne og som trækker i langdrag er der, hvor vi mener vores medlemmer stilles ringere og vi derfor ikke er villige til at indgå aftaler.

**Med kravet om minimumnormeringer** i daginstitutionerne og regeringens opkvalificeringspulje har vi forsøgt at komme i dialog med kommunerne for at overbevise arbejdsgiverne om at det er tid – nu – til at få deres medarbejdere på uddannelse. Det ser nu endelig ud til at det lykkedes at få flere afsted på uddannelse til pædagogisk assistent.

**TR-netværk** er etableret i de forskellige kommuner til glæde og gavn for os og jer.

Samarbejdet med vores tillidsvalgte er sat i struktur. Det betyder at vi løbende har dialogmøder med vores tillidsrepræsentanter, hvor vi udveksler informationer om hvad der rører sig, og hvordan vi skal agere i det. Det har vist sig at det er rigtig givtigt for alle.

**Stor TAK til alle vores tillidsvalgte** Vi ønsker at bidrage til at få flere tillidsrepræsentanter og sat større fokus på rollen som TR på den enkelte arbejdsplads. I gør et kæmpe stykke arbejde. Det er jer - der er vores forlængede arm ude på arbejdspladsen - og - vi vil ikke kunne gøre det samme stykke arbejde uden jer. TAK.

**Tilgang af medlemmer i 2023** – I pædagogiske sektor har vi fået 83 flere medlemmer ind end vi har måtte give afkald på. Det er vi godt tilfredse med.

**Ved lønforhandling ved nyansættelser** har sektoren hentet 1.491.426,84 kr. hjem og ved løntjek har vi hentet 171.896 kr. hjem.

### **Teknik og servicesektoren.**

Teknik og Service sektoren har i skrivende stund 337 medlemmer. Ved fusionen juni 2022 var tallet 324 - en fremgang på 13 medlemmer. Det lyder måske ikke af så meget, men det er trods alt en fremgang, som vi i disse tider skal glæde os over. Tak til Tillidsvalgte og medlemmer, der italesætter vigtigheden af medlemskab til nye kollegaer.

I skrivende stund har Sektoren 18 Tillidsrepræsentanter + 2 suppleanter og 13 Arbejdsmiljørepræsentanter. Dermed er de fleste større arbejdspladser i de fire kommuner, godt dækket af Tillidsvalgte. I Busafdelingen i Fredericia, der hører under Trekant Brand, at der igen valgt en TR og en AMR

Efterårets lønforhandlinger har de fleste steder desværre, været præget af den pressede økonomi i kommunerne. Det har krævet stort forarbejde og gode argumenter, at nå et acceptabelt mål og det har da også et enkelt sted været nødvendigt, at sende forhandlingerne videre til næste niveau, hvor Forbundet FOA og KL inddrages i forhandlingerne.

Noget tyder desværre på, at arbejdsmiljøet efterhånden kommer til at fylde mere i Teknik og servicesektoren, end tidligere. Det kan være svært at sætte en finger på hvad der præcis ligger til grund for dette, men der er ingen tvivl om, at den pressede økonomi i kommunerne, har en betydning, nogle steder sammenholdt med hyppige skift af ledere, der måske ikke har erfaring med gældende overenskomster og arbejdstidsaftaler.

I Teknik og servicesektoren FOA Trekanten kan vi glæde os over at have ikke mindre en 2 Faggruppeformænd. For FOA Sport er det Flemming Larsen fra Elbohallen, der har været med i det faglige arbejde i mange år og nyvalgt er Martin Langemose for Beredskabsområdet fra Trekantbrand Station Fredericia. Det er flot og vi kan med rette være stolte af, at have 2 Faggruppeformænd i sektoren, for to af de store faggrupper.

Faggruppeformændene har tæt kontakt til den Centrale Sektor og deltager i et antal bestyrelsesmøder årligt. De er tillige med i processen omkring overenskomstforhandlingerne - lige fra indsamling, prioritering og udvælgelse af overenskomstkraav fra medlemmerne, til at være en del af forhandlingerne.

## **Tillidsvalgte**

Vi har i FOA Trekanten 289 tillidsvalgte

De tillidsvalgte er en kæmpe ressource for afdelingen. Det er dem, som kan holde afdelingen ajour med hvad der rør sig ude på arbejdspladserne, og det er dem, som er sektorernes forlængede arm. De kan svare på overenskomstspørgsmål hjælper med lønforhandlinger og lønskemaer på nyansatte samt meget andet. TR og AMR samarbejder om et godt arbejdsmiljø ude på arbejdspladserne.

De tillidsvalgte opleves at være max presset flere steder og det gælder i alle vores 4 kommuner. De har svært ved at have den tid som er nødvendig for at passe deres hverv. De har svært ved at få lov til at komme på de relevante kurser/møder vi indbyder dem til. Vi erfarer også at nogle af de områder den tillidsvalgte dækker er for store.

De fleste steder ligger der en vilkårsaftale, men den tid, som i mange af aftalerne står, er kun vejledende og det misforstår ledelsen. Jf. Rameaftalen om MED indflydelse og medbestemmelse står der i kap. 3, som omhandler de tillidsvalgte, at den tillidsvalgte altid, skal have den nødvendige frihed til både at løse opgaverne men også til at tage på kurser.

På FOAs ordinære kongres i 2023 blev der besluttet, at vi i den kommende kongresperiode skal arbejde for, at de tillidsvalgte kommer tættere på FOA, og dermed skal der arbejdes for nogle bedre vilkår for de tillidsvalgte.

Vi er allerede i gang i FOA Trekanten. Vi har haft det første møde med Vejle Kommune, hvor vi har drøftet de udfordringer vi som organisation ser. Der blev aftalt at vi der både skal kigge på strukturen på de forskellige områder, derefter på vilkår og vi lovede hinanden at det blev i 2024. I både Fredericia og Middelfart har vi og skal have nogle drøftelser -disse er dog sektorrelateret. Planen er, at vi skal have fat i alle vores kommuner lidt mere overordnet.

Et andet kongresmål er organisering. Her har de tillidsvalgte en kæmpe opgave. Ud over at sikre ro på arbejdspladsen skal den tillidsvalgte også forsøge at få dem, som ikke er med i fællesskabet ind samt fastholde dem vi har. Organisering er en af TR's fornemmeste og vigtigste opgave.

Vi afholdt en TR/AMR-konference i september 2023. Vi valgte denne gang at bygge den lidt anderledes op. Vi tilbød forskellige workshops hvor den tillidsvalgte meldte sig på de workshops de fandt relevant. Tilbagemeldingen var at det var en rigtig god måde.

I december afholdt vi desuden julehygge for vores tillidsvalgte – dette var så desværre ikke så vellykket. Vi havde valgt der skulle være et oplæg – men de tillidsvalgte var kommet for at hygge og ikke for at høre på en som snakkede.

Vi har i 2023 haft 32 TR og 7 AMR på grunduddannelse. Derudover har vi afholdt en del andre kurser som vores tillidsvalgte får ud fra de behov de måtte have og har som udviklingsmål

Afslutningsvis skal der lyde en stor tak for indsatsen til alle tillidsvalgte.

## **Social/ arbejdsskade Teamets beretning samt arbejdsmiljø**

2023 blev året, hvor vi mærkede sammenlægningen fysisk. Vi kom under samme tag i Kolding.

Vi sidder 5 der sagsbehandler på det sociale område, Anne, Henrik, Kirsten, Maria og Berit.

Vi har stor glæde af at kunne sparre med hinanden, og drøfte sagerne, når der er langsommelig sags proces og lignende.

Vi har haft travl, da der har været mange møder rundt på jobcentrene. Mange forberedelsessamtaler før der kan indstilles til førtidspension eller fleksjob.

Vi har desværre oplevet at sygemeldte hurtigere stod til at miste sygedagpengene, så der er skrevet mange anker.

Vi har også vejledt mange i at søge senior og tidligpension, og hvis det ikke har lykket, har vi hjulpet med at skrive anker.

## **Arbejdsskade Teamet**

Vi er Anne, Henrik, Maria og Berit der sagsbehandler i Arbejdsskader regi.

Vi mærkede også på det område at det blev meget nemmere at sparre med hinanden, tingene er nemmere når man sidder på samme matrikel.



Vi fik i 2023 flere store arbejdsskader afsluttet, så vi fik over 52 millioner hjem til medlemmerne, vi havde dog hellere set at ingen var kommet til skade. 23 var året, hvor vi fik nogle af Corona skaderne afgjort, men vi afventer forsat mange afgørelser.

Der var 2 arbejdsgiver ansvarssager, hvor vi anklagede arbejdsgiverne for ikke at have handlet forsvarligt. Den ene indgik vi et forlig, den anden anerkendte arbejdsgiveren med det samme. Vi håber ved at få TR og AMR dygtig gjort, at vi kan løfte endnu flere af disse sager.

Vi har omkring 350 aktive sager, som kører enten ved AES eller som Forbundet er ind over.

Vi oplever rigtig mange belastning/Stress sager, hvor medlemmer er udsat for vold og trusler, eller som simpelthen i for lang tid har haft for travlt på arbejdet, med enten for mange vagter, eller en plan der ikke hænger sammen. Personalet bliver nedslidte både fysisk og psykisk.

## **Arbejds miljø**

Som ansvarlig på arbejdsmiljøområdet, har jeg været afsted til mange møder, sammen med sektorerne.

Arbejds miljøet har det hårdt for øjeblikket. Der har gennem længere tid været besparelser rundt omkring, samtidig det er svært at rekruttere medarbejdere, og derfor er der ekstra pres på de faste medarbejderne rundt omkring. Der er mange steder, der nærmest kører med weekend bemanning i en vagt på en hverdag. Lederne har ikke helt fat i, at de skal fortælle hvad medarbejderne så ikke skal gøre. Det slider på personalet, når de skal hjælpe med ekstra vagter, eller ikke når de ting, der er planlagt.

Mange steder er der også udfordringer med belastede beboere, eller børn med særlige udfordringer, og manglende tid og personale til at løse opgaverne.

Dette giver i det lange stræk, belastede personaler, derfor kommer der erhvervssygdomme, med belastningsreaktioner. Som giver længere varende sygemeldinger, som igen giver udfordringer omkring arbejdsmiljøet. Vi har heldigvis en masse dygtige AMR som vi tilbyder kurser. Vi var i september på konference, hvor vi arbejdede med workshop omkring arbejdsmiljø og arbejdsskader.

## **Organiseringsprojektet** (periode 01.03.23 til 01.04.24)

Mål for organisering i FOA Trekanten er positiv fremgang (*organisering skal læses som "tilgang af nye medlemmer"*) Tidligere faglig sekretær Lone Rasmussen, samt ansat Niels M Bruus har fra marts 2023 kørt organiseringsteamet. Siden december 2023 har Niels været alene om opgaven. Med udgangspunkt i en strategi gående på, at FOA Trekanten skal være synlig der hvor FOAs medlemmer er, er der iværksat forskellige tiltag for at efterleve dette. Hovedsageligt har arbejdet i teamet koncentreret sig om at klæde FOA Trekantens tillidsrepræsentanter på ift. organiseringsopgaven samt en øget indsats på skolerne i FOA Trekantens dækningsområde.

For at opløfte organiseringsniveauet til en bæredygtig kvalitet, er der afholdt "en til en" undervisnings/sparingsmøder med alle de af FOA Trekantens TR'er, der har ønsket dette.

Indholdet for samtalerne har gennemsnitligt været:

Hvilke udfordringer er der som TR ift. organisering

Synlighed

Modtagelse af nye kolleger og elever

Medlemspleje

Fyraftensmøde

Løsninger

Ovenstående med henblik på at støtte op om organiseringsopgaven ude på arbejdspladserne. Effekten heraf har vist sig værende givende og tilbagemeldingen er at størstedelen af FOA Trekantens TR'er føler sig bedre rustet til opgaven. Vi kan desuden se at de TR'er, der har arbejdet med dette er lykkedes med en høj organiseringsprocent.

Det andet fokus har været div. skolebesøg. Her har vi opnået at få etableret et godt samarbejde med ledelsen, og fået ekskluderet vores gule konkurrenter i en sådan grad, at vi ikke møder dem på skolerne mere. Ved hvert besøg er de lykkedes os at komme i kontakt med eleverne via dialog og oplysning om FOA.

Arbejdet omkring organisering er en "on-going" proces, og pt er konklusionen at der stort set kommer lige så mange medlemmer ind i FOA Trekanten som, der forlader os. Dog er det værd at nævne at tallet er dynamisk og ting som inflation og OK 24 har haft stor indvirkning.

Fra 1/1-24 til d.d. (21/3-24)

202 indmeldte (heraf 163 erhvervsaktive og 39 elever)

205 udmeldte (heraf 85 pensionister, 8 efterlønnere, 15 elever og 94 erhvervsaktive)