

Afdelingsbestyrelsens beretning

Så er det første år gået i FOA Vest. Det er ikke startet helt op som vi havde håbet. Corona har spændt ben for meget – også for den måde, vi i FOA gerne ville rundt på arbejdspladserne og lære de nye steder at kende. Det har i høj grad spændt ben for arrangementer, men det var alligevel muligt under nogle af lempelserne at afholde vores Fælles Faglig Dag samt jubilærfesterne i efteråret. Fælles Faglig dag havde deltagelse af 350 medlemmer. 25 stande blev besøgt og arrangementet afsluttet af en veloplagt Anders Lund Madsen. Som noget nyt for medlemmerne i Varde og Billund kommuner, bliver der nu inviteret til jubilærfest ved 25, 30, 35, 40-års jubilæer og så fremdeles. Vi afholdt 3 fester i efteråret, som alle var en succes. Det blev også muligt at afvikle vores juletræsfest med mere end 500 deltagere og vores biografarrangementer her den sidste måneds tid har været besøgt af 300 medlemmer.

FOA Vest fik også kåret årets arbejdsplads. Titlen i 2021 gik til Ølgod hjemmepleje. Som de skrev i avisen: "Yes, vi er de bedste". I Ølgod hjemmepleje er det lykkedes at holde fokus på trivsel og godt arbejdsmiljø, både fra medarbejdere og ledelse, hvilket vi desværre langt fra ser på alle vores arbejdspladser.

Vi står overfor også at få kåret årets arbejdsplads 2022, så hold øje med nyhedsbrevet, hvis du synes netop din arbejdsplads skal i betragtning.

Den nye afdelingsbestyrelse har målrettet arbejdet på at sammentømre FOA Vest og på et seminar udarbejdet rammerne for en strategi, som efterfølgende gøres færdig. Temaerne som arbejdes med er organisering, MED-arbejdet, løn og arbejdsmiljø.

I vil også høre Coranas indvirkning flere gange under beretningen, hvor de forskellige sagsbehandlere og valgte har måttet fravælge det fysiske møde og afholde det enten virtuelt eller telefonisk.

Dog har det været en prioritering, at alle medlemmer har skullet have al den hjælp de har haft behov for, enten ved fysisk sammen med FOAs sagsbehandler at tage mødet virtuelt med ledelsen eller på andre måder der kunne imødekomme medlemmet.

Finansloven for 2022 har fokus på vigtige velfærdsområder.

Der er afsat ½ milliard til en mere værdig ældrepleje de næste fire år i kommunerne. Dette lægges oven i den årlige ramme på 0,5 mia. kroner til højere faglighed og flere ansatte i ældreplejen. Ordentlige arbejdsvilkår og tiden til at udføre sit arbejde

tilfredsstillende er centralt for en værdig ældrepleje, og det medarbejderne efterspørger.

Et andet element i finansloven er vinterpakken, som har udløst 214 mio. kr. til Region Syddanmark. Det er vigtigt at påpege, at pengene skulle bruges der, hvor man var særligt presset, og pengene ikke skulle smøres tyndt ud. Pengene skulle bruges bredt blandt faggrupper og på tværs af afdelinger og opgaver. Også det præhospitale område var tænkt ind i denne pakke. Det har selvfølgelig været godt for de personaler, grupper, som er tilgodeset. Men det er svært at sige, at ikke alle vores medlemsgrupper har ydet en særlig indsats. Det være sig gældende på hele det kommunale område, men også de grupper på sygehusene, som måske ikke er de mest synlige, men hvis arbejde ikke kan undværes, nemlig servicepersonalet. **DE** faggrupper har ledelsen rigtig svært ved at anerkende, hvilket har givet en del uro.

Også børne- og ungeområdet tilgodeses. Ud over en undersøgelse af bemanning på SFO, fritidshjem og klubtilbud er der afsat 123,4 mio. kroner årligt til sårbare og udsatte unge til fritidsordningerne.

Den store mangel er på psykiatriområdet, som ikke er nævnt i årets finanslov. Dette område er hårdt presset og bør snarest prioriteres.

Vi kommer ikke udenom, at OK 21 kom til at fylde meget. Heller ikke her gjorde Corona-krisen noget godt for medlemmerne. Udviklingen i den private sektor satte en bremse i de forventninger der var forud for forhandlingerne, og overvejelserne var store, om man overhovedet skulle lave en ny 3-årig overenskomst.

Resultatet blev generelle lønstigninger på 5,02% og dertil organisationsmidler på hhv. 0,5% og 0,45%.

I og for sig pæne lønstigninger, men slet ikke det som var forventet inden Corona. Det har så ikke gjort det bedre efterfølgende, at reguleringsordningen allerede nu har haft en negativ effekt på regionens område og Ukrainekrigen har gjort at inflationen er steget kraftigt og købekraften er blevet voldsomt udhulet af de stigende priser.

75,5 % af FOAs medlemmer stemte ja til overenskomsten – dette dækker dog over store forskelle. Især ambulancepersonalet stemte den anden vej – hele 83 % stemte nej. Især pauseproblematikken fylder meget i denne faggruppe, hvor der ikke er beskrevet andet end én pause på deres døgnvagter.

Lønspørgsmålet har fyldt meget - også efterfølgende. En lønreform via overenskomstforhandlingerne er ikke muligt -der er simpelthen ikke penge nok. Det

var allerede afklaret under overenskomstforløbet, at der skulle tales om lønindplaceringerne efter tjenestemandreformen når alle overenskomster var i hus, men starten på dette arbejde trak ud da Dansk Sygeplejeråd ikke fik afsluttet deres overenskomst før et indgreb.

Arbejdet i lønkomiteen er nu i gang, og der vil også her blive kæmpet for vores faggrupper – selv om det kan blive op ad bakke med økonomien i det nye forsvarsforlig.

Arbejdsmarkedspolitik.

Der er flere som er kommet i arbejde, trods Corona. Det er godt, for selv om flere partier taler om de dovne ledige, så er det ikke tilfældet. Medlemmerne søger job som de skal for at få dagpenge, men det kan være problematisk, når man får mange afslag. Vi har også medlemmer, som ikke længere kan arbejde indenfor deres eget fag pga. skader i skuldre eller ryg, men er raske nok til andre job. De fremgår i statistikken som ledige social- og sundhedshjælpere og assistenter fordi de har disse uddannelser. De kunne måske arbejde indenfor området, hvis der var nogle andre opgaver. Samme statistik kunne givetvis også laves på det pædagogiske område, med fysiske udfordringer for både dagplejere og pædagogisk personale på dagtilbudsområdet.

Vi har JOB VEU-projekter for borgere (videre- og efteruddannelser) på social -og sundhedsområdet, hvor ledige bliver uddannet til social- og sundhedshjælpere eller assistenter, afhængig af deres kompetencer. Et projekt handler om østeuropæere og det er et godt projekt, at få de kvinder i arbejde som er fulgt med deres mænd til Danmark. Et nyt projekt hedder kultur og sprog og det er fordi både sprog og kultur kan være en udfordring. De får kurser inden grundfærdighederne, så de kan få lært mere sprog og kultur, så de bedre kan klare uddannelserne.

I Syddanmark laver vi så mange Job VEU-projekter, at resten af landet er misundelige. Projekterne sker i et samarbejde med arbejdsgiverne, Jobcentre og SOSU-skolen. Overordnet er der en styregruppe under RAR (det regionale arbejdsmarkedsråd), for RAR har valgt SSH og SSA som et indsat område. Der er mangel på begge faggrupper, men mest på SSA. Derfor kan man lave projekter.

Der er flere opslag på stillinger til SSH og SSA end der er til sygeplejersker, det skulle man ikke tro, når hører pressen.

Det er svært at besætte stillingerne og arbejdsgiverne snupper ansatte fra hinanden. Hvis man gjorde noget mere ved personaleplejen, arbejdsmiljøet og lønnen, så tror vi, man kunne tiltrække flere, men også fastholde dem i job.

Det betyder rigtig meget med et godt arbejdsmiljø og indflydelse og anerkendelse i jobbet.

Vi skal fortsætte med projekter, for det er en god måde at rekruttere nye medarbejdere på til arbejdspladsen.

Uddannelse af tillidsvalgte.

Vi uddanner jeres tillidsrepræsentanter indenfor mange forskellige områder, så I kan få den bedste hjælp ude på arbejdspladserne. De lærer om den danske modul, overenskomster, arbejdstidsaftaler og rollen som bisidder i sygesamtaler-og tjenstlige samtaler. Der er mange flere opgaver som de lærer om, men det er individuelt efter tillidsrepræsentantens eget ønske.

Der er tillidsrepræsentanter, som har været det længe og kan meget og nye som skal lære alle opgaverne at kende. Det sker ikke på en dag, men du kan altid spørge din tillidsrepræsentant om de kan hjælpe dig.

Tillidsrepræsentanter har retten til at få fri, for FOA refunderer løn, tillæg og pension til arbejdsgiveren, så de har ingen udgifter, men får penge til en afløser eller måske at give jer flere timer, når tillidsrepræsentanten er på kursus.

Det er vigtigt for den enkelte tillidsrepræsentant at kunne få fri for at dygtiggøre sig. Retten står i MED-rammeaftalen, men vi er udfordret, for nogle arbejdsgivere vil ikke give fri. Det betyder, at vi som afdeling må inddrages og det **burde** ikke være nødvendigt.

Arbejdsmiljørepræsentanterne bliver også uddannet, men desværre har de ikke indskrevet de samme rettigheder til uddannelse i FOA, selvom vi også refunderer den fulde løn for dem. Det er ærgerligt, for de har lige så meget brug for uddannelse. De får den lovpligtige uddannelse hos arbejdsgiverne, men vi mener de har brug for den bredere viden fra FOA – ikke for at være i opposition til ledelsen, men for at være bredere funderet.

Lokal Løndannelse

Der foregår kontinuerligt forhandlinger af Lokal Løndannelse på langt de fleste områder enten i form af individuelle forhandlinger eller forhandling på forhåndsaftalerne. Vi oplever generelt større villighed til at forhandle Lokal Løndannelse og flere steder har vi over en længere periode arbejdet på aftaler om genopretning af lokallønsprocenterne. Ligeledes ser vi, at flere bliver imødekommet på lønkrav ved nyansættelser, hvilket givetvis hænger sammen med de store rekrutteringsproblemer særligt på Social- og sundhedsområdet. Et enkelt sted er det ikke lykket os at lave tilfredsstillende aftaler med arbejdsgiver på det Pædagogiske område, hvorfor sagen er viderebragt i niveausystemet centralt.

Vi har stort fokus på lokallønsprocenterne og vores mål er, at ingen procenter falder og at der sker en langsigtet genopretning, så vi nærmer os de procentsatser som er afsat til Lokal Løndannelse. Der er fortsat ikke udsigt til, at der kommer nye midler til lokal forhandling i overenskomsterne, hvilket heller ikke er FOAs ønske.

Der er fra afdelingen forhandlet omkring 10 mill. hjem til medlemmerne

Juridiske opgaver

Perioden har igen været kendetegnet ved personsager inden for et bredt felt af ansættelsesretten. Særligt har vi haft en del afskedigelsessager, bortvisninger og advarsler og nogle har vi videreført til Hovedforbundet.

Vi har stadig stor opmærksomhed på opsigelsessager med relation til Forskelsbehandlingsloven og har stort fokus på at motivere arbejdsgivere til rummelighed overfor medarbejdere, der ikke er fuldt arbejdsdygtige og til at anvende de støtteordninger, der findes i systemet.

Arbejdsgiverne har rekrutteringsproblemer på mange af vores velfærdsområder: Dagplejen, dagtilbud, ambulance og ikke mindst social- og sundhedsområdet.

På Social- og sundhedsområdet samt dagtilbudsområdet forsøger vi at påvirke markedet i retning af flere fuldtidsstillinger og generelt ansættelser på højere timetal samt anderledes arbejdstilrettelæggelse. Vi fører nu statistik over

ansættelsesbrøkerne i alle vores kommuner og kan se, at der sker en positiv udvikling særligt for de uddannede medarbejdere på social- og sundhedsområdet.

På det offentlige områder har vi haft nogle sager om brud/fortolkning af MED-aftalen og på det Pædagogiske område er der flere steder massive problemer i forhold til det psykiske arbejdsmiljø, hvilket vi arbejder intenst på.

På det private område har vi hjulpet mange medlemmer med at anmelde krav til Lønmodtagernes Garantifond som følge af konkurser, særligt på fritvalgsområdet, men også på det Pædagogiske område. Endelig har vi haft flere sager om overenskomstbrud i form af ukorrekt overenskomstindplacering og lønudbetaling.

Der er ligeledes mange opsigelses- og bortvisningsager på dette område.

Lederområdet.

Vi organiserer også ledere i FOA og det er vi glade for, for vores medlemmer skal også have en mulig karrierevej og en af vejene er ledelse. De kender også faget indefra fra eget job. Ledelse er ikke forbeholdt professionsuddannelserne som sygeplejersker eller pædagoger. Ledelse er et fag og uanset baggrund, kan du have lederkompetencer og du kan uddanne dig til leder via kompetencefondene.

Vi har og er pt. i gang med at forhandle løn for lederne i kommunerne, nogle steder i samarbejde med DSR.

Også lederne er voldsomt udfordret på det psykiske arbejdsmiljø, som grundlæggende ligger i økonomi, og jeg vil særligt fremhæve ældreområdet i Esbjerg kommune som udfordret.

Arbejdsmiljø.

Vi besluttede ved fusionen at have større fokus på arbejdsmiljøet

Vi har startet en Arbejdsmiljøgruppe op hvor der sidder 8 Arbejdsmiljørepræsentanter bredt repræsenteret.

Her drøfter vi, hvad der påvirker vores arbejdsmiljø lige nu og hvad vi som FOA kan gøre for at løfte/ forbedre arbejdsmiljøet.

Gennem opdatering på ny viden, vejledninger og lovgivning, vil arbejdsmiljøansvarlig og arbejdsmiljøgruppen formidle viden til Arbejdsmiljørepræsentanterne til gavn for arbejdsmiljøarbejdet på arbejdspladserne.

Derudover prøver vi at etablere netværk for AMR der hvor det er muligt i de forskellige arbejdsområder eller kommuner

2021 har været et år hvor Arbejdsmiljøet virkelig har været under pres, dels pga. Corona og dels de store udfordringer med at rekruttere i flere af vores områder.

Det betyder, at vore medlemmer på arbejdspladserne løber hurtigere og kæmper for at ældre, sårbare, børn og unge får den rengøring, pleje, omsorg og nærvær, som de har krav på.

Det påvirker arbejdsmiljøet meget, når mange bliver pressede, desværre ender det nogle gange med forråelse på arbejdspladsen.

Det betød at FOA afholdt til 2 webinarer med Dorte Birkemose om forråelse. Webinarerne var stor succes og flere medlemmer så det sammen på arbejdspladsen, og kunne få en god dialog bagefter.

I 2020 kom bekendtgørelsen om det psykiske Arbejdsmiljø. Det er første gang der er kommet noget på skrift direkte om det psykiske arbejdsmiljø.

Det ligger nu på skrift hvad lederne er forpligtiget til at arbejde med.

I bekendtgørelsen står der:

Arbejdet skal i alle led planlægges, tilrettelægges og udføres således, at påvirkningerne i det psykiske arbejdsmiljø både ud fra en individuel og samlet vurdering er sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt. Både på kort og lang sigt.

Bekendtgørelsen har fokus på 5 områder:

Stor arbejdsmængde og tidspres.

Uklare krav og modstridende krav i arbejdet

Høje følelsesmæssige krav i arbejdet med mennesker

Krænkende handlinger, herunder mobning og chikane

Arbejdsrelateret vold både i arbejdstiden og uden for arbejdstiden

Der er allerede kommet nogle gode vejledninger til nogle af områderne og de sidste er på vej.

Bekendtgørelsen er et super arbejdsredskab, som nu skal ud at leve i virkeligheden, det arbejde er vi i FOA gået i gang med sammen med vores tillidsvalgte.

I løbet af året har der været afholdt webinarer for vores TV angående Bekendtgørelsen om det psykiske arbejdsmiljø og de nye vejledninger til området i FH-regi og i november havde vi på TV-konferencen sat fokus på bekendtgørelsen og hvordan vi får den ud at virke på arbejdspladserne.

Det er vigtigt at I ude på arbejdspladserne drøfter, hvad den nye bekendtgørelse betyder for jeres arbejdsplads og hvordan I arbejder med den.

Vi skal alle tage et ansvar for arbejdsmiljøet, men det er altid lederens ansvar i sidste ende.

Vi har i går afholdt en nytårskur for AMR om Forråelse, hvor vi snakkede komplekse opgaver, omsorgstræthed, moralsk stress, belastningspsykologi.

Det sociale område

Kontakten til vores medlemmer og Jobcentrene har i 2021 været præget af Corona og de fleste af vores samtaler er foregået på teams eller telefonisk, da Jobcentrene ikke har kunnet afholde fysiske møder.

Dette har til tider været udfordrende for vores medlemmer, og nogle har givet udtryk for, at de manglede det fysiske møde.

På baggrund af Corona situationen, er der også sket en forlængelse af sygedagpenge i 2021 og den sidste forlængelse stoppede i august 2021. Dette har medført, at vi har haft en del sager, der er kommet på jobafklaringsforløb, fordi det ikke har været muligt at forlænge sygedagpengene yderligere.

Dette giver vores medlemmer nogle økonomiske problemer, da det medfører en økonomisk nedgang der kan mærkes. Ud over deres sygdomme påvirker det også medlemmerne, når de får svært ved at få tingene til at hænge sammen.

De nye ordninger vedrørende seniorpension og tidlig pension har givet mange opkald fra medlemmer, der gerne ville have et svar på, hvilken ordning der var bedst for dem. Det kan vi ikke rådgive omkring, da rådgivningen og vejledningen ligger i de forskellige enheder under udbetaling Danmark, men vi kan opridse de forskellige muligheder der er, inkl. efterlønsordningen og hvem der skal tages kontakt til, for at få råd og vejledning omkring de forskellige områder.

Det er ikke været let for vores medlemmer at træffe en beslutning omkring hvad der var bedst, da den økonomiske ligning er forskellig, afhængig af hvilken ordning der bliver valgt.

Arbejdsskade

Vi har mange aktive arbejdsskadesager hvor det, i lige stort omfang, er sager der behandler ulykkestilfælde, som sager, der behandler erhvervssygdomme. Størstedelen af de nye sager behandler fysiske gener, fremfor psykiske gener. Vi har haft nogle sager hvor medlemmerne har haft følger efter Corona smitte. Nogle har været sygemeldte i længere tid og har ikke kunnet vende tilbage til deres hidtidige arbejde. Disse behandles også som mulig arbejdsskade, da en stor del af vores medlemmer arbejder indenfor social- og sundhedssektoren, det pædagogiske område eller andre områder, hvor de har været udsat for stor smitterisiko på deres arbejde. Arbejdsmarkedets Erhvervssikring har allerede truffet afgørelser i mange af sagerne, hvor sygdommen er blevet anerkendt som arbejdsskade, hvilket er meget positivt.

Desuden har vi haft enkelte sager, der behandler Vaccineskader som mulig arbejdsskade, og her er det lykkedes os at få anerkendt enkelte af disse sager som arbejdsskade.

Også på arbejdsskadeområdet har samtalerne været nødsaget til at foregå telefonisk frem for personligt fremmøde. Dette har til tider givet udfordringer, men alt i alt har vi oplevet stor forståelse fra medlemmerne over situationen, og vi har ved fælles hjælp fået det hele til at lykkedes alligevel.

Der er i 2021 tilkendt erstatninger for et samlet beløb på knap 5 millioner kroner, som stort set ligger på højde med året før.

Faglige personsager og medlemssager

I løbet af 2021 er der gået mere end 2300 personsager gennem afdelingen til behandling. Heldigvis er de ikke alle afskedssager, men dem har vi alligevel haft 211 af.

Når man tænker på, hvor svært, det er at rekruttere medarbejdere ind på velfærdsområderne, så kan det undre, at arbejdsgiverne tyr til opsigelser i stedet for at finde muligheder for at beholde den enkelte medarbejder på området. Vi kan ikke hindre, at kemien ikke passer sammen – men det skulle være mærkeligt, at der ikke kan findes plads andre steder, eller når en medarbejder er slidt ned på arbejdspladsen, at man så ikke i fællesskab kan finde andre arbejdsopgaver, der ikke belaster på samme måde.

Elevområdet

Det har været meget udfordrende at følge eleverne i SOSU-sektoren 2021.

Pga. COVID-19 har eleverne store dele af skoleperioderne været hjemsendt. Undervisningen har været virtuelt, både skolen, lærerne og eleverne har forsøgt så godt som muligt, at få det til at fungere. I 2020 var der dog et ekstraordinært frafald

blandt eleverne som begyndte uddannelsen i 2020, frafaldet var oppe på 40%. Vi har ikke fået tallene for 2021.

FOA oplever at mange elever har udfordringer i deres uddannelse og en del stopper enten stopper eller bliver opsagt. Vi skal sammen med kommunerne finde ud af, hvordan vi kan fastholde flere elever gennem nogle aftaler, som giver bedre tid til at rumme uddannelsen.

Vi besøger normalt SOSU-skolen hver 14. dag, hvilket dog ikke har været muligt i 2021 pga. Corona. Vores stand er velbesøgt, når vi er der, og vi kan se på medlemstallet for elever, at det betyder noget, at vi er der til at tale med dem. Udover kantinebesøg deltager vi også i klassebesøg om den Danske Model.

Der er vedtaget en ny uddannelsesaftale. Elever der begynder på GF2 for at tage social- og sundhedsassistentuddannelsen er sikret løn allerede fra GF2.

Indenfor det pædagogiske område har vi ikke haft så mange udfordringer. Selvfølgelig har eleverne her også været påvirkede af anderledes undervisning men vi er i FOA ikke blevet involveret i lige så stort elevfrafald som i SOSU-sektoren.

Vi oplever til gengæld også nu, at der er stor rift om de færdiguddannede Pædagogiske assistenter. Tidligere lød det at man uddannede sig til ledighed hvis man tog uddannelsen til pædagogisk assistent.... Den historie skal vi have aflivet for det passer slet ikke. Vi oplever ofte, når vi kommer til dimission på skolerne, at langt størstedelen af de nyuddannede allerede har fået arbejde. Vi har også succes med at lave uddannelsesaftaler for medlemmer der er blevet syge og bruger merituddannelsen til at vende tilbage til arbejdet, og hermed få fyldt op på den faglige viden og løfte kvaliteten i arbejdet og samtidig få den sidegevinst at opleve personlig udvikling.

Netop nu afholder FOA og PenSam Velfærdens Talent 100. Med prisen hyldes 100 unge talenter, som hver dag gør en forskel og yder en særlig indsats. Kender du en under 36, som fortjener et skulderklap? Så kan det lige nås, da fristen er 1. april.

I 2021 var FOA Vest ude at hylde 3 velfærdstalenter, og vi vil glæde os til igen at skulle ud i år.

FOA Indsatser og fremtidsperspektiver

Hvad sker der så lige nu og hvad optager os:

Der er ingen tvivl om, at arbejdsgiverne har fokus på personalemanglen og rekruttering. Det har på det regionale område givet sig udslag i adskillige ”pakker”, der skulle lokke personalet til ekstra indsatser.

Rekruttering og personalemangel har også været det gennemgående tema, ved de 5 borgmesterbesøg FOA Vest har været på. Vi ville gerne italesætte vores faggrupper hos de nyvalgte borgmestre og hos de nye kommunalbestyrelser. Det lå uden tvivl alle borgmestre på sinde, hvordan vi sammen kan skaffe den arbejdskraft, som skal til, for at vi kan bevare den velfærd, som vi kender i dag.

Allerede inden kommunalvalgene har vi afholdt møder med politikerne og partier, som ville høre ind til vores faggrupper.

Jeg tror, at alle arbejdsgivere vejrer morgenluft i forhold til arbejdskraft, i forhold til de flygtningestrømme der kommer fra Ukraine, og vi vil jo alle gerne hjælpe flygtningene. Men det at arbejde på vores velfærdsområder er ikke udelukkende et spørgsmål om rå arbejdskraft. Det handler også i høj grad om sprog og kultur. Så vi skal have en dialog i gang med arbejdsgiverne om, hvordan vi gøre brug af de kompetencer, der uden tvivl kommer, ved at give intensiv sprogundervisning og indføre dem i vores kultur.

Det har vi, ved tidligere nævnte integrationstiltag erfaret, er den største hurdle ved arbejdet på velfærdsområdet.

Vi har slået et kraftigt slag for arbejdsmiljøet. Det gælder nemlig ikke kun om rekruttering – det gælder om fastholdelse. Vi hører og ser rigtig mange, som overvejer at forlade deres arbejde, selv om er glade for jobbet. De kan bare ikke længere se sig selv i deres opslidende job arbejdslivet igennem. Der skal mere luft tilbage i arbejdsplanerne og mere anerkendelse for arbejdet. Det være sig for servicepersonalet, på børneområdet, dem der arbejder med sårbare borgere, ældre og de som arbejder på det præhospitale område.

Vi ser en stigning af ufaglærte social-og sundhedspersonale. Dette er en naturlig udvikling, når vi ikke kan fremskaffe uddannet personale. Vi er nødt til at sikre, at deres arbejdsvilkår også er i orden. Dvs. ordentlige ansættelser, men også at sikre, at de på sigt går ind i uddannelse, så når kapaciteten er der, så har vi igen et faguddannet område. FOA forudsagde allerede i 00'erne at denne situation ville opstå, hvor arbejdsgiverne ikke tog det alvorligt. Nu må vi ”hjælpe” dem til at erkende, at de skal gribe til seniorordninger, flere timer og medindflydelse på arbejdet, for at fastholde og rekruttere arbejdskraften.

Det nytter heller ikke, at politikerne ikke vil tage ansvar, når det gælder lovgivning, der både skal beskytte borgere og personale. Her tænker jeg på TV2s dokumentar

”Sindssygt farligt arbejde”. Det skal ikke være hverdag at blive truet på liv og lemmer, når man passer sit arbejde. Jeg siger ikke, at man skal tvangsindlægge i flæng, men det må være muligt lovgivningsmæssigt at stramme op, således man kan få borgere der er til fare for sig selv og andre, i behandling - også uden samtykke. Her risikerer vi, at medarbejdere bryder ned, og måske aldrig bliver i stand til at komme tilbage på arbejdsmarkedet mere. Vi må have politikerne til at sætte værn op, så det ikke er sindssygt farligt at gå på arbejde.

Så dialogen med ledelser og politikere **om** rekruttering **og** arbejdsmiljø fortsætter på fuld styrke. Samtlige 5 kommuner har takket ja til fremadrettede dialogmøder, hvor vi også har tillidsvalgte med, til at fortælle politikerne, hvad det overordnet er der rører sig på arbejdspladserne. På regionsområdet er der også på tværs af FOA-afdelinger dialogmøder med ledelser og politikere.

For at vi kan stå stærkt i disse dialoger, er det selvfølgelig vigtigt at vi har jeres og kollegernes opbakning. Derfor har det stor betydning at alle på arbejdspladserne er en del af fællesskabet. Af undersøgelser kan vi se, at det især er medarbejdere mellem 29 -40 år, der har sværest ved at se fordelene i at bakke om fællesskabet. Så har du en kollega, som du får med i fællesskabet, får du som tak for ulejligheden et gavekort på 150 kr. til Coop. Men det vigtigste argument er, at sammen gør vi forskellen.

Godt arbejdsmiljø gør ikke rekrutteringen alene. Derfor har vi skarp fokus på at følge alle faggrupper til dørs, når vi taler lokalløn. Vi har også allerede fokus på OK 23 og OK 24. OK 23 er jo overenskomstforhandlingerne på det private område. Her er FOA lillesøster, men det vil ikke forhindre os i at slå for forbedringer også på dette område. Det er der i høj grad brug for, og allerede her i efteråret 2022 vil der være indsamling af overenskomstkraav.

Jeg ved ikke om I har set starten på FOAs nye kampagne: ”Mere lighed løfter os alle”?

FOA har et ønske om at løfte ligheden i Danmark – og hermed mener vi at løfte lønnen for dem der tjener mindst. Men også løfte ligheden indenfor pension, sundhed og uddannelse. Og ikke mindst ønsker vi at få løftet anerkendelsen af de job, der sikrer omsorg, sundhed og pleje. Anerkendelse skal ikke bare være ord, hvis man vil fastholde arbejdskraften – der skal penge på bordet.

Kampagnen kommer til at udvikle sig hen til OK 24, for kampen og retfærdig og lighed i lønnen.

Til sidst vil jeg vende tilbage til egen organisation. I 2023 skal FOA igen have ordinær kongres. På denne kongres skal vi blandt andet have en strukturdrøftelse – fungerer strukturen, som vi kender den, eller har arbejdspladserne forandret sig så meget, at strukturen ikke længere er tidssvarende?

Jeg tænker at fusionen til FOA Vest var rettidig omhu og vi kan se at en del andre afdelinger gør tilsvarende øvelser. Men spørgsmålet er om det er nok?

På a-kassens område kan vi se, at ting har ændret sig. Måske hjulpet godt på vej af Corona, foregår meget sagsbehandling virtuelt og elektronisk. Samtidig med at økonomien ikke længere hænger sammen, ser hovedbestyrelsen ind i en ny a-kassestruktur, som skal være økonomisk rentabel. Det kommer til at betyde at a-kassen sandsynligvis ikke fysisk vil have samme adresse, som de faglige afdelinger. Det skal ikke hindre, at vi sammen har et tydeligt FOA-DNA, således vi på bedste måde kan hjælpe vores fælles medlemmer i de situationer, der er behov, og vi vil kæmpe for at du stadig kan møde din a-kasse i den faglige afdeling.

Til sidst vil jeg gerne takke de tillidsvalgte, personalet, a-kassen, bestyrelsen og ikke mindst Ruth for samarbejdet i den forgangne periode.