

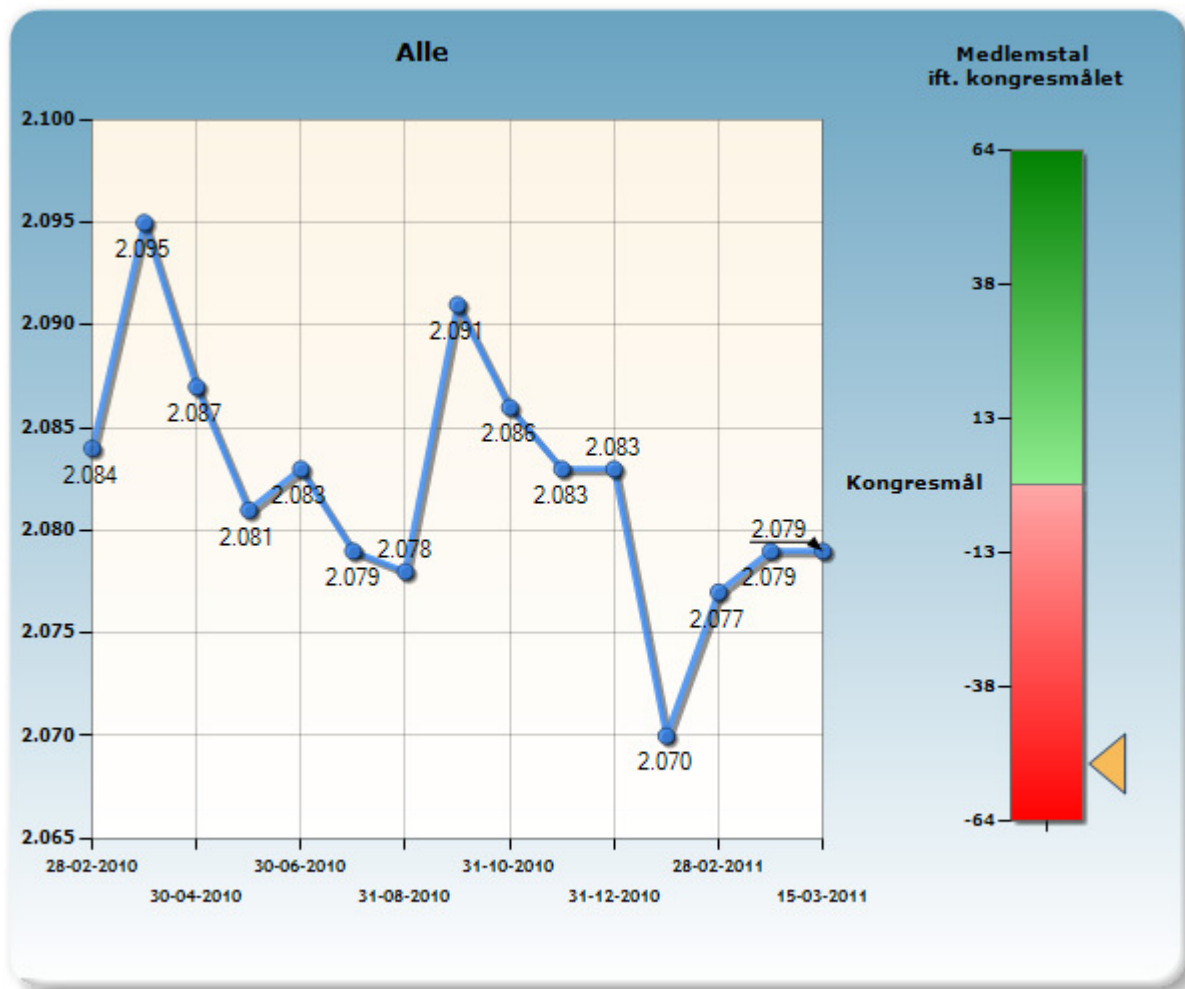
Skriftlig beretning 2011

Ja, så er endnu et år fløjet afsted og vi står igen overfor en afdelingsgeneralforsamling hvor det igen er blevet tid til at kigge tilbage på året der er gået. Et år der var præget af at den offentlige sektor igen blev mødt med krav om nedskæringer, besparelser og nulvækst. Konjunkturerne begyndte godt nok at vende, der kom gang i væksten på det private område og ledigheden her faldt, men for FOA's medlemmer var der ikke den store jubel over skattelettelserne, tværtimod har besparelserne i kommuner og regioner store konsekvenser. Der skal løbes stærkere og der er voksende usikkerhed i jobbet for rigtig mange medlemmer.

Udviklingen i antal medlemmer i 2010.

Som i kan se af nedenstående graf, er der udsving i antallet af medlemmer hen over året. Kost/Service og pædagogisk sektor har tilgang på henholdsvis ti og fjorten medlemmer, mens social og sundhedssektoren med udsving over året faktisk er status quo. Teknik og service har mistet fjorten medlemmer og det skyldes blandt andet, at nogle havnebetjente har valgt at forlade os til fordel for en anden organisation.

Ud af de 2079 medlemmer er 1722 erhvervsaktive og 357 på efterløn eller pension.



Medlemsorganisering

Medlemsorganisering står højt på FOA's liste over aktiviteter og der er hvert år afsat to uger til arbejdspladsbesøg. Vi kan kun sige, at det har været dejligt med de besøg og vi er blevet godt modtaget.

I november måned var vi i forbindelse med kampagneugen på besøg hos borgmester Winni Grosbøll for at overrække kranssekage og for at få en snak om arbejdsforhold og arbejdsmiljø. Også her blev vi godt modtaget og oplever ægte interesse for de kritikpunkter vi ved sådan en lejlighed fremfører.

Hovedstads Regionen

Vores samarbejde i Region Hovedstaden fungerer rigtig godt, både på afdelings- og sektorniveau. Vi har taget hul på en rigtig god snak om eventuelt at finde andre samarbejdsflader som arbejdsmiljø og socialpolitik.

Hvert år afholdes en konference for fællestillidsrepræsentanter og tillidsrepræsentanter i regionen. Konferencen bar denne gang præg af de store besparelsesrunder der har været på alle hospitalerne. Det billede vi ser, er at det er FOA's grupper der har stået først i køen, når der har været afskedigelser. Det er typisk assistent gruppen der er truet. På Bornholms Hospital har afskedigelserne ikke været så massive som i andre dele af regionen, men alligevel var det i høj grad vores grupper der blev ramt.

Alt dette er en følge af den stramme styring fra regeringen og den manglende mulighed for at opkræve skat.

Gennem mange år har der været krav til de ansatte om besparelser og effektiviseringer og det fortsætter ufortrødent, så selvom vi ikke længere ser de store afskedigelsesrunder sker der alligevel hele tiden omrokeringer og ændringer af stillinger.

Arbejdsmiljø

For netop i løbet af året 2010 har FOA Bornholm igen haft mange henvendelser fra medlemmerne der skyldes deres arbejdsmiljø. Både psykisk og fysisk.

Og aldrig har der været talt og skrevet så meget om arbejdsmiljø som nu.

- Hvad der skal gøres og hvad siger loven?
- Hvad der kan gøres og hvilke muligheder der er for at forbedre arbejdsmiljøet?
- Hvor kan man få hjælp og søge økonomisk og ekspertbistand?
- Hvad er vigtigt for et godt arbejdsmiljø?

Det ved vi en masse om, og læser og hører til stadighed en masse nyt om arbejdsmiljø. Alle ved hvad der skal til, men alligevel er det så svært at gøre noget ved.

Henvendelserne handler især om de rammer og vilkår der er for arbejdets udførelse, og som bevirker at de ansatte bliver pressede fra borger og fra ledelse. Det medfører sygefravær både på grund af fysiske og psykiske lidelser. Vi ser desværre alt for mange der bliver opsagt på grund af sygdomsfravær og i flere tilfælde er det arbejdet der har gjort dem syge. En stor udfordring her, er at få arbejdsgiveren til at erkende dette og yde hjælp til den ansatte for at komme videre og allerhelst beholde det arbejde de er glade for, men som har gjort dem syge i en periode.

I øjeblikket er begrebet "Social Kapital" meget omtalt. I begrebet Social Kapital indgår der 3 diamanter: Samarbejdsevne, Tillid & Troværdighed og Respekt & Retfærdighed.

Andre begreber vi for nylig har stiftet bekendtskab med er HR strategi og trivselsmålinger.

Disse begreber indgår også i diverse personalepolitikker der gælder for vores medlemmer. Personalepolitikkerne der omhandler de ansattes arbejdsmiljø så som stress, sygefravær, vold og trusler, trivsel osv. indeholder en masse gode intentioner, men desværre oplever vi alligevel at de er svære at efterleve ude på den enkelte arbejdsplads.

Det er tydeligt at der på ledelsesplan i højere grad bliver taget hensyn til økonomi end til det menneskelige.

I Sverige er denne tendens vendt i løbet af de sidste år. Her er det nu helt naturligt at personalemøder, MED- møder og lign. starter med punktet "Trivsel og arbejdsmiljø" og er højt prioriteret på dagsordenen. Det kunne være ønskeligt at denne tendens også nåede Danmarks arbejdspladser og ændrede fokus fra økonomi til trivslen på arbejdspladsen.

I december måned udsendte Bornholms Regionskommune en pressemeddelelse om den gennemførte trivselsmåling i kommunen. Her erkender kommunaldirektøren at kommunikation er den største udfordring. At sikre at budskaberne fra politikere og ledelse når ud til den enkelte ansatte. Det gælder især også når besparelser og fyringsrunder kommer på tale for at undgå mest muligt usikkerhed og spekulationer om ens fremtid.

Der er ingen tvivl om at engagementet og motivationen er i højsædet hos vores medlemmer. Men de oplever også at de tit må gå på kompromis med kvaliteten og kan være i tvivl om hvornår de gør deres arbejde godt nok. Det kan være vanskeligt at håndtere både alene og i personalegruppen og dermed påvirke arbejdsmiljøet.

D. 1. oktober 2010 trådte en ny arbejdsmiljølov i kraft. Den væsentligste og mest synlige ændring i loven og som alle lige skulle vende sig til er, at man ikke længere er valgt som

sikkerhedsrepræsentant, men som arbejdsmiljørepræsentant. Og arbejdsstedets sikkerhedsorganisation er blevet til arbejdsmiljøorganisation. Det ændrer dog ikke ved at arbejdsmiljøet stadig varetages gennem samarbejde mellem arbejdsgiver, leder og de øvrige ansatte og det er i dette samarbejde, problemer og udfordringer i det daglige arbejdsliv drøftes og varetages. Der lægges i loven op til at der i højere grad end før, skal drøftes arbejdsmiljø i MED udvalg og der skal årligt tilrettelægges en plan for arbejdsmiljøarbejdet på den enkelte arbejdsplads.

FOA Bornholm har været en del af LO sektion Bornholms arbejdsmiljønetværk og har haft et godt og givtigt udbytte af dette samarbejde. Her var der mulighed for at tage emner op og lave arrangementer på tværs af LO-forbundene på Bornholm. Desværre var interessen fra de fleste andre forbund ikke særlig stor. Så derfor blev arbejdsmiljønetværket i november 2010 sat i bero på ubestemt tid. Vi håber at der på et tidspunkt igen bliver interesse for at etablere dette netværk og samarbejde.

For første gang nogensinde, var en bornholmsk arbejdsplads, Bornholms Hospital, nomineret til arbejdsmiljøprisen, som hvert år bliver uddelt af Arbejdsmiljørådet. Desværre var det ikke Bornholms Hospital der fik æren og prisen, men alene at være nomineret var absolut prisværdigt. Nomineringen var inden for kategorien "Muskel og skeletbesvær" og på baggrund af projektet "Forebyggelse af forflytningsskader"

FOA tilbød i denne forbindelse, at invitere FOA's arbejdsmiljørepræsentanter til København til Arbejdsmiljødagen og være med ved overrækkelse af årets arbejdsmiljøpris på Axelborg. Desværre blev det snestorm og kun 2 arbejdsmiljørepræsentanter var i København til denne festlige lejlighed.

Som et plaster på såret blev Bornholms Hospital valgt som Årets Rummelige Virksomhed af det Lokale Beskæftigelsesråd.

Vi har alle her i afdelingen mere eller mindre berøring med vores medlemmers arbejdsmiljø. I meget stort omfang berører de sager vi har og behandler, arbejdsmiljøet på en eller anden måde. Det kan være alt fra om man får den rigtige løn efter overenskomsten til indførelse af ny teknologi. Der er rigtig mange faktorer der berører og påvirker FOA-medlemmernes arbejdsmiljø. Det er vigtigt at bruge de værktøjer og den viden der er, for hele tiden at sætte arbejdsmiljøet på dagsordenen og få synlig gjort de faktorer der påvirker én i det daglige arbejde. Her er det vigtigt at pege på arbejdspladsvurderingen som redskab til at kortlægge ikke kun det fysiske, men også det psykiske arbejdsmiljø.

Det stiller krav til jer som medarbejdere om at svare ærligt, når der skal svares på spørgsmål om jeres arbejdsforhold. Hvis problemet fremgår af APV'en er arbejdsgiveren forpligtet til at gøre noget ved det.

Flexjob

Indenfor vores område er der igennem 2010 etableret 9 fleksjob – heraf er 3 indenfor kategorien Socialt flexjob, som giver arbejdsgiveren 100% refusion. Disse fleksjob er tidsbegrænsede.

Det skal siges, at ingen af disse fleksjob har FOA på forkant været involveret i!

Det nyeste indenfor fleksjob er, at KTO (på baggrund af flere FOA-afdelingers opmærksomhed på, at kommuner ansætter ledige fleksjobbere tidsbegrænset af mindst 9 måneders varighed for efterfølgende at opnå en højere statsrefusion af ledighedsydelsen) har taget problematikken op med KL, hvilket har medført, at KL har udsendt INFO til samtlige kommuner, som slår fast, at der skal foreligge saglige begrundelser for ikke at ansætte vedkommende varigt.

Sygdom/arbejdskadesager

Der kommer fortsat nye sager i en lind strøm. Arbejdsskadesager – her er der fortsat nedslidning og skader på bevægeapparatet. Men flere og flere arbejdsskadesager omhandler nu det psykiske – STRESS og ofte en efterfølgende depression. Det er primært indenfor SOSU-området.

Det de berørte medlemmer fortæller er samstemmende – at:

Arbejdspresset/køreplanerne er alt for pressede.

Der er ikke den fornødne tid til den enkelte borger.

Det antal minutter til eksempelvis toiletbesøg, bad etc., som den enkelte er visiteret til – hænger ofte ikke sammen med virkeligheden. Det betyder, at personalet ofte er bagud – altså kommer lidt for sent til næste planlagte besøg. Hvilket i mange tilfælde giver utilfredse/vrede borgere.

Det betyder rigtig meget for dem, at de har mulighed for at give en borger de 5 minutter mere, som mange har brug for. Det er hårdt at skulle gå fra en borger, som er ked af det. Der er ikke tid til omsorgen, som de siger.

Det de også snakker meget om, er deres faglige stolthed, det job som de holder af, men som de også ser sig nødt til at søge væk fra. De føler ikke de kan blive ved med at gå på kompromis med fagligheden

Sygdom/Jobcenter

Flere arbejdsskadesager – flere sygemeldte. Ofte af længerevarende karakter. De medlemmer, som ikke har mulighed for at vende tilbage til eget fag får sværere og sværere ved at få revalidering. Det er ved at opleves, som en mindre sensation når det lykkes.

Arbejdsprøvning – også her er det yderst vanskeligt at få en sådan.

Vurderingen fra sagsbehandler/Lægekonsulent er (efter 52 uger) i rigtig mange tilfælde, at den syge kan stå til rådighed indenfor andre områder.

Det betyder, at de forlængelsesmuligheder, som findes i sygedagpengelovgivningen, bortfalder – at vores medlemmer dermed er henvist til at søge kontanthjælp.

Vi anker ofte disse afgørelser, men desværre får vi ofte ikke medhold.

Langtidssygemeldte skal forholde sig til forskellige sagsbehandlere igennem perioden – som regel 3 hvis det strejker sig over mere end 52 uger.

Omstruktureringer på Jobcenter betyder endnu flere skift – og opleves som meget frustrerende – at sagsbehandleren ikke har sat sig ordentlig ind i sagen. Det betyder også at der går for lang tid mellem samtaler, som skal afholdes. Og i sidste ende – kan det forhale afgørelser, som har stor betydning for den enkelte.

Arbejdsmarkedet

Og hvorfor ser vi så meget elendighed. Jeg tror det er fordi vi har et meget presset arbejdsmarked. Intet er længere helligt. Efterlønnen skal afskaffes! Hvorfor kan man spørge? Er det blevet den eneste løsning på Danmarks problemer? Er det ikke mest værdigt for os alle at have muligheden for at trække os tilbage fra arbejdsmarkedet og gå på efterløn, når vi synes vi skal gå med værdigheden i behold eller er slidt ned både fysisk og mentalt?

De ledige medlemmer har fået halveret dagpengeperioden fra fire til to år, samtidig med at der ikke ansættes mange nye. Vi ser nyuddannede hold af social og sundheds hjælpere og assistenter, hvor kun nogle få har job efter endt uddannelse, hvor det tidligere var de få der ikke havde job.

Der er sparet på de opkvalificerings tilbud de ledige selv kan vælge, prisen for de seks ugers selvvalgt opkvalificering er der nu sat prisloft på til 3.500 kr. om ugen, hvilket gør at det er blevet rigtig svært for de ledige at finde relevante kurser inden for den prisramme ministeren har sat.

Arbejdsmarkedet er konstant udsat for nye tiltag som regeringen kommer med udspil til. Efter jobcentrene er blevet rent kommunale, kan regeringen styre indsatsen for de ledige med stram hånd. Det sker ved, at skruer på den knap der hedder refusion til kommunerne.

Sidste udspil er, at aktiveringen af forsikrede ledige, kontanthjælpsmodtager og sygemeldte skal foregå på en virksomhed, ellers får kommunen ingen refusion fra staten.

De offentlige arbejdspladser har altid været buffer i forhold til de aktiveringspladser der skal være til de ledige, men det er desværre ikke så ofte det fører til job for den ledige.

I FOA er vi positive overfor, at der skal være ledige i aktivering på arbejdspladserne, men det skal være med aftalte spilleregler og inddragelse af tillidsmanden. Der skal stadig være tid til, at de øvrige medarbejdere kan oplære og vejlede den ledige.

Tillidsvalgte

Vi har nu overstået det første år af den treårige rammeaftale på AKUT området (Amtskommunernes og Kommunernes fond for uddannelse af TR m.fl.), der lige pt gælder, det er årene 2010-2011 og 2012. Vi har i den periode været forpligtiget til at afholde i alt 256 kursistdage, men har afholdt 299 dage, dvs. vi har opfyldt vores kvote plus 43 dage. Det endelige regnskab gøres dog ikke op før de tre år er gået.

Dette har vi ikke kunnet gøre for de 590.000 kr. vi har fået tildelt, vi har forbrugt yderligere 236.000 kr. men da vi har et overskud af kursistdage, ja så kan vi forvente at få en del af dette merforbrug dækket. For rammeaftalen 2007 – 2009 fik vi 264.000 kr. yderligere fra forbundet p.g.a. det flotte resultat vi havde på afholdte kursistdage, som blev nævnt i sidste års beretning. Så med lidt is i maven håber vi på en god treårig periode.

Vi anser de tillidsvalgte som FOA Bornholms vigtigste ressource, og det er en af grundene til at vi har prioriteret det meget højt at de uddannes så godt som vi overhovedet formår.

I skrivende stund har vi 3 fællestillidsrepræsentanter, 49 tillidsrepræsentanter, 24 suppleanter og 38 arbejdsmiljørepræsentanter. Vi har ganske få arbejdspladser hvor det ikke har været muligt at få valgt en tillidsrepræsentant, skulle du arbejde på en af disse kunne du overveje at lade dig vælge til tillidsrepræsentant. Er man under 5 er der ikke mulighed for at vælge en. Er der ikke valgt en tr på din arbejdsplads, så fungerer vi på Fabriksvej 1 som din tr, og dette skal du huske at gøre brug af, hvis du løber ind i problemer.

Alle tillidsrepræsentanter skal gennemgå et grundkursus. Lige pt. er det på i alt 16 kursusdage. De 16 dage er opdelt i moduler af 2 eller 3 dages varighed og det foregår altid i samarbejde med de andre FOA afdelinger i Hovedstadsregionen. Efter evalueringen af de første grundkurser der har været afholdt i København er de nu ved at finde deres rette form. Vi har fået udarbejdet nogle rejseregler som er til at leve med for alle parter. Ud over grundkurset samarbejder vi også med Hovedstadsregionens FOA afdelinger om efter og videreuddannelse af vore tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter. Vi forsøger også hele tiden lokalt at have relevante kurser/temadage for alle tillidsvalgte. Vi modtager gerne forslag til disse temadage/kurser.

Vil du vide mere om det at være tillidsrepræsentant så kan du kontakte Jens Ove Knudsen i afdelingen.

Medieudvalget

Så har vi kørt med den nye hjemmeside i godt og vel et års tid, og i det store hele er den ok, dog er vi meget begrænset af de rammer der er sat for os. Vi har fået lavet en nyhedsboks, som vi flittigt bruger til diverse her og nu arrangementer. Siden er tung at operere med og meget ressourcekrævende, et område som ikke er prioriteret særlig højt. Kun ganske få ind tænker hjemmesiden i deres dagligdag, dette håber vi bliver bedre.

Vi går i øjeblikket med planer om at gøre det muligt for medlemmerne at gå ind på www.foabornholm.dk og se hvem der er deres tillidsrepræsentant. Teknisk kan det godt lade sig gøre, men igen er det meget ressourcekrævende, og må derfor afvente at det bliver prioriteret op.

Medieudvalget mødes mindst 4 gange årligt, normalt lige efter deadline og forbereder opsætningen af det kommende blad. Vi har et oplag på 2250 blade. Bladet udkommer 4 gange årligt, bladet kan også læses på vores hjemmeside. Bladet bliver sat af en lokal grafiker, men trykt ovre på et centralt trykkeri, som også trykker det store FOA blad.

Vi savner meget indlæg fra almindelige medlemmers dagligdag rundt om på vores mange forskelligartede arbejdspladser, det ville kunne gøre bladet endnu bedre, selvom vi hele tiden får mange positive tilkendegivelser forskellige steder fra vedrørende kvaliteten af vores blad. Det bliver rost meget, og det er vi alle meget glade for. Vi håber meget at der fortsat vil være økonomi til at udgive FOA Bornholm. Også her kunne vi bruge en frivillig "journalist", er du interesseret, så henvend dig til Jens Ove Knudsen i afdelingen.

FOA Bornholms lommebog bliver sendt ud til alle medlemmer sammen med det store FOA blad. Vi er vidende om at lommebogen ikke er noget at prale af, men den er som den er på grund af de midlerne vi nu engang har til rådighed.

Aktivitetsudvalg

Den 9. september inviterede aktivitetsudvalget til en hyggeaften for FOA Bornholms medlemmer. Der var musik, spisning og underholdning med Sofie Stougaard og Ulrik Lynge med teatershowet TYPEN TIL TØRRE. Et meget vellykket arrangement, hvor 180 medlemmer deltog.

Håber noget lignende kan planlægges fremover, da det gav et dejlig afbræk i hverdagen.