

FOA Esbjergs skriftlige beretning til generalforsamlingen

Indholdsfortegnelse

Indledning	side 2
Arbejdsmarkedspolitik	side 3
Arbejdsmiljø	side 5
Lokal løndannelse	side 6
Juridiske opgaver	side 6
Arbejdsskader	side 7
Medlemssager	side 8
Elevområdet	side 8
TR/AMR uddannelse og udvikling	side 10
TR og AMR udviklingsaftaler	side 11
Socialområdet	side 11
Opsigelser 2018	side 13
Opsigelser 2019	side 14
Samtaler på jobcentret og ude på arbejdspladserne	side 15
FOA indsats	side 16
A-kassens beretning	side 18
Arbejdspladsbesøg	side 20
Ressourcer i FOA Esbjerg	side 21

Afdelingsbestyrelsens skriftlige beretning for 2018 og 2019

Netop indtrådt i et nyt årti er det tid til at gøre status over de sidste to år siden seneste generalforsamling.

I 2018 var der overenskomstforhandlinger, hvor organisationerne på tværs stod sammen med en musketer-ed. Det var langvarige forhandlinger, som var tæt på at ende i en storkonflikt. I sidste øjeblik blev arbejdsgivere og arbejdstagere dog enige, og konflikten blev afværget. Alle får en pæn lønfremgang i overenskomstperioden.

Arbejdsmiljøet har været i fokus i 2019, som var arbejdsmiljørepræsentanternes år. Med regeringsskiftet er der håb om, at der kommer mere fokus på arbejdsmiljøet i stedet for nedskæringer de kommende år.

I 2020 skal det private arbejdsmarked gennem forhandlinger, og forventningerne til lønfremgang er høje. Allerede i 2020 skal vi på det offentlige område tænke på de kommende forhandlinger og sammen få stillet de overenskomstkra, som kongresbeslutningen om retfærdig løndannelse og ordentlige vilkår til alle medlemmer lægger op til.

Afdelingsbestyrelsen vil de kommende år – sammen med tillidsrepræsentanter og medlemmer arbejde med kongresbeslutningerne om gode arbejdsvilkår, retten til faglig udvikling og kampen for ordentlige vilkår, der hindrer utryghed og nedslidning.

Mød op på generalforsamlingen onsdag 25. marts 2020 og vær med i en dialog om, hvad du ønsker FOA Esbjerg skal arbejde med de næste to år. En aften, hvor der også er tid til hygge og faglige snakke.

Sammen gør vi forskellen

Arbejdsmarkedspolitik

I perioden siden generalforsamlingen 2018 og frem til i dag kan vi konstatere, at der stadig er et stigende pres på medarbejderne på det offentlige arbejdsmarked.

Pengene til velfærd har i årevis ikke engang kunnet følge med det stigende antal borgere. Antallet af ansatte pr. ældre var sidste år det laveste indenfor de sidste 10 år, og derfor får markant færre ældre hjemmehjælp. På 10. år er antallet af visiterede timer faldet med omkring 6,5 millioner. Også på børneområdet har antallet af barn pr. voksen været stigende de senere år, og det er gældende både på daginstitutionsområdet såvel som ved dagplejen.

Ikke alene det øgede arbejdspress påvirker medarbejderne - også de konstante omstruktureringer i forvaltningerne gør det vanskeligt for de enkelte medarbejdere at agere, og nogen vælger faget fra, fordi der ikke er plads til faglighed.

Ledighedstallene er historisk lave, og det gør sig særligt gældende for social- og sundhedsassistenterne. Derfor er det uforståeligt, at arbejdsgiverne ikke har mere fokus på at fastholde medarbejderne fremfor at skabe utryghed med advarsler i flæng.

Vi har gennem en del år i samarbejde med A-kassen tilbudt Jobmatch, hvor arbejdsgiver kan henvende sig, og vi giver jobtilbuddene videre til ledige medlemmer. Det kan dog være vanskeligt med de faggrupper, som der er mangel på.

Der skal gøres en ekstraordinær indsats for at rekruttere nye medarbejdere til velfærdsområdet. Esbjerg, Vejen, Billund og Fanø kommuner har i samarbejde med FOA og Social- og Sundhedsskolen Esbjerg oprettet et introforløb for ledige for at rekruttere til social- og sundhedsuddannelserne.

Samtidigt er der også nedsat en taskforce af regeringen, som i foråret 2020 skal komme med initiativer til, hvordan man sikrer et bedre arbejdsmiljø i sundhedsvæsenet og ældreplejen, samt hvordan man uddanner og ansætter flere social- og sundhedsmedarbejdere.

Det har allerede resulteret i, at både Danske Regioner og Kommunernes Landsforening har meldt ud, at målet er, at stillinger på området vil blive slået op som fuldtidsstillinger. Dette ser vi med tilfredshed på i FOA Esbjerg, da det er noget, vi har kæmpet for i en årrække. Samtidig er det vigtigt, at der kommer konkrete initiativer til, hvordan man forbedrer arbejdsmiljøet på dette område. Dette er en af de væsentligste årsager til, at medarbejderne ikke kan se sig selv i fuldtidsstillinger.

De faglige organisationer har gennem årene forsøgt at gøre opmærksom på, at flexicurity forringes ved, at dagpengesystemet udhules, og værdien af dagpenge falder år efter år samtidig med, at dagpengeretten er halveret. Sideløbende er ret og pligt blevet skærpet. Nu er det endelig lykkedes at få politisk bevågenhed på dagpengene, hvilket vi som organisation skal bakke op.

Samtidig er forenklingsreformen ved at blive implementeret. Ud over, at der bliver ens regler på tværs af målgrupperne, er FOAs A-kasse også med i et projekt, hvor ledighedssamtalerne foregår i a-kassen de første tre måneder af ledighedsperioden i stedet for på jobcenteret. Samtidig vil faglig

afdeling i samarbejde med a-kassen allerede i en opsigelsesperiode prøve at hjælpe den opsagte videre i et nyt job således, at medlemmet ikke har behov for at melde sig ledig.

Det seneste år har der også været stor fokus på konsekvenserne af tilbagetrækningsreformen, som var en del af velfærdforliget. Rigtig mange medarbejdere har svært ved at se sig selv i deres job på velfærdsområdet, til de er 70 år. Det gælder områder som dagpasningstilbud, omsorg, ambulance, sundhed – ja stort set alle vores kerneområder. Vi skal udøve et politisk pres for at få en værdig tilbagetrækningsalder for vores faggrupper.

Vi har gennem perioden fortsat vores møder med politikere fra økonomiudvalget i Esbjerg kommune, hvilket giver os mulighed for at have en dialog med politikerne om, hvad der sker på vores fagområder. Det har ikke været muligt at få samme dialog med økonomiudvalget i Vejen kommune. Vi har derfor haft dialogmøder med udvalgte politikere i Vejen kommune. Det er vigtigt for os, at vi på denne måde kan få italesat problemstillinger på vores fagområder og medvirke til at få løst rekrutteringsudfordringerne i kommunen. Det har ikke mindst de seneste år været et stort arbejde for de tillidsvalgte at arbejde med de mange forandringer på arbejdspladsen. Det stiller store krav at håndtere de udfordringer kollegerne oplever i dagligdagen og konsekvenserne i form af sygemeldinger og andre samtaler. De tillidsvalgte står parat til at støtte kollegerne ved forandringer og hjælpe medlemmer, der er kommet i klemme.

Arbejds miljø

Det arbejdsmiljømæssige tilbageblik på de forgangne to år bærer især præg af den indsats gennem 2019 omkring arbejdsmiljørepræsentanternes rolle, som Fagbevægelsens Hovedorganisation iværksatte i december 2018.

Arbejds miljøet på vores arbejdspladser har i flere år været plaget af, at krav og ressourcer ikke hænger sammen. Arbejdspreset, tempoet og den dertil hørende nedslidning af vores faggrupper er højt. Derfor har indsatsen med at styrke og synliggøre AMR rollen været et yderst vigtigt tiltag, idet arbejdet med arbejdsmiljøet styres af arbejdsmiljøloven. En lov som forpligter og kræver handling.

Arbejds miljørepræsentanterne har daglig kontakt og dialog med kollegerne, og de ved, hvor der er problemer, og hvor der er brug for en indsats. Hvis der er problemer med arbejdsmiljøet, er arbejdsmiljørepræsentanten den, man kan gå til for få hjælp.

I FOA Esbjerg begyndte vi i 2019 en ny tradition for AMR, nemlig vores nytårskur. Vi havde på denne dag et oplæg af Jan Hoby omkring arbejdsfællesskaber. Arbejdsfællesskaber handler om at definere sin kerneopgave og tilgå den med faglighed fremfor egne ”synsninger” – ethvert fravær af arbejdsfællesskabet går udover arbejdsmiljøet. Storm Stensgaard ledte os igennem en eftermiddag om stress som livsvilkår og kunsten at navigere gennem forstyrrelserne.

I samarbejde med Fagbevægelsens Hovedorganisation var der forskellige foredrags-tilbud til vores medlemmer om arbejdsmiljø i foråret 2019 – disse var der desværre ikke opbakning til, så vi måtte aflyse dem.

2019 blev afsluttet med et stormøde, hvor 1700 arbejdsmiljørepræsentanter fra hele Danmark deltog i Odense. Der var fokus på, hvordan AMR kan styrke relationerne, skabe opbakning fra og fællesskab med kollegerne. Styrke relationer og samarbejde med ledelsen – samt styrke relationer og samarbejdet med TR og de faglige organisationer.

SPARK – midler fra overenskomsterne, der er sat af til at hjælpe de lokale MED i kommunerne er sparket godt i gang, og mange arbejdspladser har gjort brug af ordningen. Indsatsen skal støtte og give sparring om det psykiske arbejdsmiljø i forløb, der er skræddersyet til den enkelte arbejdsplads.

Vi har haft besøg af PenSam omkring deres Stress hotline. Her kan man få personlig vejledning og støtte til at tackle sin situation - før, under eller efter en periode med stress.

Er der behov for det, tilbydes man et coachingforløb, der består af fem samtaler med en stresscoach.

Tilbuddet er til medlemmer, som har pension ved PenSam. Det er gratis, der er ingen ventetid, og man behøver ikke en lægehenvi sning.

Årets arbejdsplads:

2018 Lindecentret

2019 Bytoften Team 4D

Lokal løndannelse

Afdelingen forhandler løbende lokal løndannelse specielt med fokus på de arbejdspladser, hvor der ikke er indgået forhåndsftaler, som holder de lokale lønmidler i omløb. Efter flere år med gode forhandlings- og genopretningsftaler i kommuner og region oplever vi nu desværre igen, at nogle arbejdsgivere i besparelsesøjemed trækker sig fra disse ftaler. Dette gælder pt. Ældreområdet i Esbjerg Kommune og dele af Region Syddanmark. Da "Retfærdig Løndannelse" netop er et af de mål, som FOA vedtog på kongressen i 2019, har vi i afdelingen valgt også at have en særlig opmærksomhed på dette område. Vi har derfor i perioden forfulgt og vil fortsat forfølge sager, hvor arbejdsgiver ikke vil forhandle løn til medlemmerne og således ikke vil overholde de ftaler, som vi har indgået i fællesskab. I forhold til nyansættelser ser vi, at det nu igen er muligt at blive imødekommet på lønkrav i forbindelse med ansættelsen. Dette tilskrives vi den begyndende mangel på arbejdskraft, særligt inden for social- og sundhedsområdet.

Juridiske opgaver

Perioden har været præget af mange personsager inden for den brede ansættelsesret. Der har været en del afskedigelsessager, bortvisninger og advarsler, men der har også været mange sager om overenskomstbrud, orlovsansøgninger, anmeldelser til Lønmodtagernes Garantifond som følge af konkurs og sager om virksomhedsoverdragelse. Særligt de sidstnævnte sagstyper har det private område bidraget stort til.

I forhold til opsigelsessager har vi stadig meget fokus på Forskelsbehandlingsloven. Vi forsøger med henvisning til lovens beskyttelsesområde at fastholde så mange medarbejdere med funktionsnedsættelser som muligt med de rette hjælpeforanstaltninger. Der er en stor opgave i at oplyse og motivere arbejdsgivere til rummelighed overfor medarbejdere, der ikke er fuldt arbejdsdygtige og til at anvende de støtteordninger, der findes i systemet i dag.

I løbet af perioden har FOA kørt flere sager efter Forskelsbehandlingsloven med henvisning til arbejdsgivers diskrimination af personer med handicap.

Som i tidligere perioder har vi haft en løbende dialog med arbejdsgiverne om deltidsansættelser og små ansættelser inden for vores område. Dette ser nu ud til at have båret frugt. I hvert fald kan vi konstatere, at denne problemstilling endelig er kommet på den store dagsorden - også på arbejdsgiversiden. Vi vil fortsat følge udviklingen.

1. september 2020 træder der en ny Ferielov i kraft, og som følge heraf har vi i afdelingen brugt en del ressourcer på at orientere om og besvare spørgsmål om det nye system, hvor hele arbejdsmarkedet går fra den kendte forskudt ferie til et nyt system med samtidighedsferie.

Arbejdsskader

Afdelingen har travlt på arbejdsskadesområdet, og vi har på nuværende tidspunkt rundt regnet 70 igangværende sager, som endnu ikke er afsluttet i "Arbejdsmarkedets Erhvervssikring."

I 2018 og 2019 er der i lige så stort omfang tale om sager, der behandler ulykkestilfælde, som sager der behandler arbejdsbetingede lidelser. Vi oplever, at størstedelen af de nye sager i 2018 og 2019 omhandler fysiske gener fremfor psykiske gener.

Selvom "Arbejdsmarkedets Erhvervssikring" de foregående år har tilført flere ressourcer og ansat flere medarbejdere, som betød hurtigere sagsbehandling, har vi desværre i 2018 og 2019 igen oplevet en øget sagsbehandlingstid, specielt vedrørende afgørelser om erstatning for tab af erhvervsevne. Dette kan skyldes, at "Arbejdsmarkedets Erhvervssikring" har gennemgået en udflytning til flere lokationer, som har krævet ekstra ressourcer og tid, men kan også skyldes, at der er blevet truffet flere delafgørelser i sagerne end tidligere, grundet ændringer i fortolkningen af gældende regler.

Rigsrevisionen har undersøgt sagsbehandlingstiderne hos "Arbejdsmarkedets Erhvervssikring" og har også konkluderet, at "Arbejdsmarkedets Erhvervssikring" ikke har overholdt tidsfristerne for sagsbehandlingen i 2018 og 2019.

Der er i 2018 tilkendt erstatninger for et samlet beløb på 3,9 millioner kroner og for 2019 på lidt over ni millioner kroner, som er markant højere end i årene før.

Medlemssager

En del af henvendelserne til FOA Esbjerg drejer sig blot om en enkelt opringning, men mange ender også ud i en egentlig medlemssag, hvor der foregår en sagsbehandling. I 2019 har der været mange henvendelser angående den nye ferielov.

I 2018 havde FOA Esbjerg 1970 medlemssager, og tallet i 2019 var 1733. Det er medlemssager, der kan dreje sig om alt lige fra et høringssvar, en lønsag eller en arbejdsskadesag. Udoover sagerne i afdelingen har tillidsrepræsentanterne også en del sager ude på arbejdspladserne.

Elevområdet

I perioden 2018 og 2019 har FOA Esbjerg i samarbejde med FOA Varde i både Pædagogisk Sektor og Social- og Sundhedssektoren fast besøgt Social- og Sundhedsskolen Esbjerg, hver 14. dag året rundt med undtagelse af de uger, hvor der har været ferielukket. FOA har ved disse besøg skabt basis og fodfæste i forhold til synlighed, signalværdi og tilgængelighed. FOAs mål med tiltaget er, at eleverne på skolen bliver opmærksomme på FOAs part i uddannelserne indenfor begge sektorer.

At komme på kantinebesøg med forskellige events er lykket og er nu en fast opgave, som deles i afdelingen og med FOA Varde. Forventningen er, at disse besøg giver eleverne en naturlig oplevelse af, at det er hos FOA, de bør være med i fællesskabet.

På FOA Esbjergs afdelingsbestyrelsesmøder følger vi organisationsprocenten nøje. Den er også bedre end tidligere, så det har en virkning.

Elevforeningen har ændret karakter. De fyraftensmøder, der blev holdt hver anden måned, blev udvandet, og fremmødet var spartansk og nogle gange helt uden deltagere. Derfor er det besluttet, at de elevansvarlige vil se på muligheder for nye aktiviteter.

FOA er på besøg i klasserne hos Social- og sundhedsassistenter/hjælpere og pædagogiske assistenter. FOA besøger også klasserne på Grundforløb 2 for at give indsigt i den danske model og det at være på arbejdsmarkedet.

Efter de nye uddannelser inden for Social- og sundhedsområdet trådte i kraft i 2017, har der været en markant nedgang af elevantallet, og det har kunnet mærkes både i FOA og ude på arbejdspladserne.

I praktikken gik der en del tid, før man blev bevidst om, at det var en anden type elever, der kom ud i praktik. Her var der en del udfordringer med at forstå det niveau, den enkelte elev havde. De nye uddannelser har været en stor opgave for praktikvejledere og tovholder helt ude i driften.

Den ny dimensionering, som trådte i kraft 1.1.2020, har været en udfordring for praktikstederne og kommunerne, da kommunerne får en merudgift, som kan få konsekvenser for FOA's medlemmer. Det er FOA opmærksom på.

FOA har fokus på, at der skabes vilkår så det kan fremme rekruttering i fremtiden både for social- og sundhedshjælpere og social- og sundhedsassistenter.

Gennem de to sidste år er der uddannet to hold erhvervsuddannede hospitalsserviceassistenter samt tre hold rengøringssteknikkere (alle på merit-uddannelse) på AMU Vest. FOA Esbjerg er ude ved samtlige hold i samarbejde med 3F for at give indsigt i Den Danske Model og deltager ved afslutningerne.

FOA Esbjerg deltager også i undervisningen for ambulanceuddannelserne på Rescue Center Denmark (Rybners). Ambulanceuddannelsen er lavet om i 2019, og der er nu de to uddannelser - ambulancebehandler og paramediciner - tilbage. Ambulancebehandleruddannelsen er nu en autoriseret erhvervsuddannelse, som tager fire år og syv måneder. Også her deltager FOA Esbjerg ved afslutningerne.

TR/AMR uddannelse og udvikling

FOA har vi konstant fokus på uddannelse af vores tillidsvalgte, så de kan varetage de mange opgaver og udfordringer, som er på FOAs arbejdspladser. Det kan være udfordringer som bl.a. fysisk og psykisk nedslidning, arbejdspresset, sygdom og stigende fravær m.m.

FOA vægter uddannelse af tillidsvalgte meget højt og målretter uddannelsen bedst muligt, så medlemmerne oplever TR og AMR, som en kompetent, hjælpsom og professionel samarbejdspartner på arbejdspladsen.

Det er FOAs ansvar at klæde de tillidsvalgte på til opgaven, forventningsafstemme og opgavefordele – og det gør vi ud fra de mange læringsformer, vi tilbyder tillidsvalgte, bl.a. kurser, sidemandsoplæring, mentorskab, coaching, supervision, sparring, konferencer, workshops, selvstudier, e-læring og netværkslæring, som er med til at professionalisere de tillidsvalgte, så medlemmerne oplever en styrket hjælp på arbejdspladsen.

Afviklede læringsaktiviteter for TR og AMR i 2018 og 2019:

- TR- grunduddannelse (flere hold)
- AMR-grunduddannelse (flere hold)
- Bisidder ved sygefraværs- trivsels og omsorgssamtaler
- Medlemsorganisering
- TR og Samfund
- Den danske model
- Intro til nye FTR
- Linjeuddannelse
- Sådan hjælper du kollegerne i gang med uddannelse
- Tag hånd om din syge kollega (Bisidder)
- Arbejdstidsaftalen Kommunen
- Arbejdstidsaftalen Regionen
- Kursus for nye tillidsvalgte
- Forebygge og håndtere stress
- Fælles intro for nye TR og AMR
- Informationsmøder vedr. konflikt og lockout
- Læring i MED og den nye ferielov
- Regionskonference for TR og AMR i Region Syd
- Nytårskur for AMR
- Arbejdsskade – anmeldelse og forebyggelse
- Indgå lokale arbejdstidsaftaler (kommune)
- Rekruttering af dagplejere
- TR/AMR aftaler
- Årsmøde for TR og AMR

TR og AMR udviklingsaftaler

FOA Esbjerg har vi i flere år holdt TR og AMR udviklingssamtaler – og i 2018 og 2019 er vi begyndt på en ny runde. Udviklingssamtalerne er udgangspunktet for en ny og spændende proces med fokus på de tillidsvalgte roller, opgaver og for at målrette uddannelse og for at øge professionalisering.

Udviklingssamtalerne ender ud i en individuel skriftlig aftale mellem FOA og TR/AMR om deres opgaver, behov og udviklingsmål - Tre vigtige forudsætninger for at have en faglig kompetent tillidsvalgt på arbejdspladsen.

En TR og AMR udviklingsaftale gavner alle medlemmer. Blandt andet vil aftalen synliggøre, hvad du som medlem kan bruge din TR og AMR til – og så er aftalen med til at styrke din TR og AMR, som arbejder for de bedste forhold på din arbejdsplads.

I efteråret 2019 er FOA Esbjerg begyndt at lave TR - udviklingsaftalen den sidste dag på TR-grunduddannelsen. Så tillidsrepræsentanten (dette gælder ikke for arbejdsmiljørepræsentanten) har aftalen allerede efter endt uddannelse.

Socialområdet

2018 og 2019 har vi igen haft rigtig mange henvendelser fra medlemmer, der ønsker støtte og vejledning primært i forbindelse med deres sygeforløb.

Nogle af de udfordringer vi har oplevet er, at der stadig er mange sygemeldte medlemmer, der er overgået til jobafklaringsforløb allerede efter 22 ugers sygdom, fordi de ikke har fået forlænget deres sygedagpenge. Denne korte dagpengeperiode er stadig medvirkende til, at arbejdsgiverne har været hurtige til at opsiges syge medarbejdere frem for at forsøge at arbejdsfastholde, da de ikke længere kan få sygedagpengerefusion. Dette har betydet en indtægtsnedgang for mange af vores medlemmer hurtigt i sygeforløbet.

Et stort antal medlemmer har som tidligere år haft behov for FOA's deltagelse som bisidder i samtalerne på jobcentrene i forhold til at sikre et ordentligt forløb. FOA har også hjulpet et stort antal medlemmer med at klage over deres afgørelser, primært på sygedagpengområdet, og vi har set, at det kan betale sig, da vi har fået medhold i en del af disse klager.

FOA Esbjerg har bemærket en positiv tendens i kommunerne i 2018 og 2019 i forhold til, at flere medlemmer afklares til den forsørgelse, som de er berettiget til. Vi har set et langt større antal medlemmer, der er visiteret til fleksjob eller tilkendt førtidspension, herunder også seniorførtidspension, end vi tidligere har set. Dette kan skyldes, at der fra statens side har været

fokus på, at kommunerne forvalter gældende regler korrekt og, at kommunerne har fået nogle anmærkninger, som de har taget til efterretning.

Vi har også oplevet en del flere henvendelser fra medlemmer, der ønsker støtte og vejledning i forhold til, at de modtager kontanthjælp.

Udover ovenstående har FOA Esbjerg hjulpet medlemmer med råd og vejledning i forbindelse med andre problemstillinger end lige et sygeforløb og begrænsninger i arbejdsevnen. Der har været henvendelser fra medlemmer, der stod foran en skilsmisse og har spurgt FOA til råd i den forbindelse. Når det har været henvendelser udenfor FOA's kerneområder, har vores opgave primært været at guide dem videre derhen, hvor de kunne få den rette hjælp.

Opsigelser 2018

FOA Esbjerg gør en stor indsats for at hjælpe medlemmer, der har fået en påtænkt opsigelse. Vi udarbejder høringsvar, og den efterfølgende forhandling giver ofte et positivt resultat, så medlemmet bliver i ansættelsesforholdet. Men afskedigelser kan desværre ikke undgås.

Social- og sundhedssektoren:

• Social- og sundhedsassistenter	36
• Social- og sundhedshjælpere	32
• Sygehjælpere	1
• Ufaglærte	2
• Værkstedspersonale	1
• Plejehjemsassistenter	1
• I alt	73
• Bortvisninger	9

Pædagogisk Sektor:

• Dagplejere	3
• Omsorgsmedhjælpere	0
• Pædagogmedhjælpere	1
• Pædagogiske assistenter	2
• Dagplejepædagoger	0
• Pædagogiske medarbejdere	2
• I alt	8

Kost- og servicesektor:

• Husassistenter	1
• I alt	1

Teknik- og servicesektor:

- Ingen afskedigelser

Elever: **2**

Totalt 84 opsigelser hvoraf 46 er opsagt på grund af sygdom.

Opsigelser 2019

Social- og sundhedssektoren:

- | | |
|----------------------------------|-----------|
| • Social- og sundhedsassistenter | 39 |
| • Social- og sundhedshjælpere | 42 |
| • Sygehjælpere | 1 |
| • Teamledere | 1 |
| • I alt | 83 |

Bortvisninger	8
----------------------	----------

Pædagogisk Sektor:

- | | |
|---------------------------|-----------|
| • Dagplejere | 9 |
| • Omsorgsmedhjælpere | 1 |
| • Pædagogmedhjælpere | 7 |
| • Pædagogiske assistenter | 8 |
| • I alt | 25 |

Kost- og servicesektor:

- | | |
|-------------------------|----------|
| • Husassistenter: | 5 |
| • Kantineledere | 1 |
| • Rengøringsassistenter | 1 |
| • I alt | 7 |

Teknik- og servicesektor:

- | | |
|--------------------------|----------|
| • Tekniske serviceledere | 1 |
| • Ambulancebehandlere | 1 |
| • I alt | 2 |

Elever:	2
----------------	----------

Totalt 119 opsigelser hvoraf 87 er opsagt på grund af sygdom.

Samtaler på jobcentret og ude på arbejdspladserne

FOA Esbjergs socialrådgiver deltager hele tiden i en række opfølgningssamtaler på både jobcentret og ude på arbejdspladserne.

I 2019 har socialrådgiveren deltaget i 95 opfølgningssamtaler på jobcentret fordelt således:

- Esbjerg Kommune 82
- Vejen Kommune 13

I 2019 har socialrådgiveren som bisidder deltaget i 5 rundbordssamtaler på arbejdspladsen fordelt således:

- SVS 2
- Esbjerg Kommune 3

I 2018 har socialrådgiveren som bisidder deltaget i 84 opfølgningssamtaler på jobcentret – fordelt således:

- Esbjerg Kommune 75
- Varde Kommune 4
- Vejen Kommune 5

I 2018 har socialrådgiveren som bisidder deltaget i 5 rundbordssamtaler på arbejdspladsen – fordelt således:

- SVS 3
- Esbjerg Kommune 2

Derudover har FOA Esbjergs tillidsrepræsentanter og de faglige medarbejdere deltaget i et stort antal rundbordssamtaler/sygefraværs-samtaler på arbejdspladsen.

FOA indsats

Hver dag arbejder ikke blot de politisk valgte og de ansatte i FOA-huset på at synliggøre FOAs arbejde – vi får hjælp af vores tillidsvalgte, som yder en stor arbejdsindsats for at synliggøre FOA – De er FOA på arbejdspladserne.

I 2019 var der atter Fælles Faglig Dag, hvor vi fik besøg af manipulator Jan Hellesøe. Det står for egen regning at gøre ham kunsten efter – men spændende var det, og man kunne da ønske, at man bare en gang imellem kunne plante tanker hos andre.

I samarbejde med vores private team har vi besøgt private arbejdspladser med og uden overenskomst for at fortælle, at FOA gerne laver overenskomster på det private område.

FOA-bussen har som sædvanligt været på rundtur til arbejdspladserne, hvor der har været særlig fokus på organisering og medlemsservice.

”Det sunde arbejdsmiljø”

I 2018 uddelte vores tillidsvalgte pausebarer (müslibars) til deres kolleger, så man kunne komme i dialog omkring pauser, og hvordan man passer på hinanden på arbejdspladsen. I 2019 uddeltes igen müslibars men nu med fokus på det sunde arbejdsmiljø. Vi har erfaret på tilbagemeldingerne, at det har givet anledning til gode samtaler på arbejdspladserne omkring arbejdsmiljøet.

Medlemstilbud

Vi har med succes haft et tilbud om billige billetter til Givskud ZOO. Svømmebilletter til Svømmestadion Danmark og til Vejen Idrætscenter.

De seneste to år har der været følgende medlemsarrangementer.

- Generalforsamlinger i 2018 – afdelingens og sektorernes
- Fælles Faglig Dag med besøg af Jan Hellesøe
- Foredrag med Bonderøven
- TR stormøde vedr. OK 18
- Tur til Forligsinstitutionen i forbindelse med OK 18
- 1. maj
- Overenskomstmøder med gennemgang af OK18
- Aften med PenSam Stress Hotlinjen
- Lokale lønforhandlingsmøder
- Fyraftensmøder for bedre arbejdsmiljø
- Jubilæumsarrangementer for 25, 30, 35, 40, 45 og 50 år.

- Ferieloven, MED og banko
- Juletræsfest
- Vi lagde lokaler til TJM forsikring, som inviterede til foredrag om "Mental køre teknik" ved specialkonsulent Kurt Mark

De enkelte sektorer har også haft en række arrangementer blandt andet:

Faglig FORA for SOSU-sektoren:

Demenskoordinator

Vejlederrollen

Depression

Forebyggelse af vold på botilbud og forsorgshjem

Er du stresset

Søvn betyder så meget

At danse er at leve

A-kassens beretning

2 018 var fortsat præget af dagpengereformens regler fra 1. juli 2017. Dagpengereformskommissionen blev nedsat i 2014, og 19. oktober 2015 kom den med sine anbefalinger til fremtidssikring af dagpengesystemet. Allerede tre dage senere indgik regeringen, Dansk Folkeparti og Socialdemokratiet en aftale om et mere fleksibelt dagpengesystem.

Dagpengereformen

I 2018 og i 2019 og stadig i 2020 mangler vi, at arbejdsgiverne retter sig efter SKATs regler om lønindberetninger. Det skal de, for at vi bedre kan sammenligne ledige og efterlønsmodtageres arbejdsoplysninger på ydelseskortene til a-kassen og arbejdsgivernes oplysninger.

Selvstændig bibeskæftigelse

Fra 1. oktober 2018 kunne ledige og efterlønsmodtagere medregne overskud fra selvstændig bibeskæftigelse til ret til og beregning af dagpenge og efterløn. Overskuddet kan også bruges til beskæftigelseskravet til skattefri præmie. Vi kan bruge overskud, der er afsluttet skattemæssigt, som oftest efter 1. juli året efter kalenderåret.

Frivilligt ulønnet arbejde og aktiviteter

Ændrede regler omkring frivilligt ulønnet arbejde og aktiviteter fra 1. januar 2018.

Der skelnes mellem frivillige aktiviteter og frivilligt arbejde. Frivilligt arbejde er begrænset til 44 timer månedligt for ledige og 65 timer for efterlønnere. Frivillige aktiviteter har ingen begrænsning.

Man skal altid spørge a-kassen om deltagelse i frivillig aktivitet eller frivilligt arbejde.

Forenklet beskæftigelsesindsats

1. juli 2019 skulle en ny lov om en forenklet beskæftigelsesindsats skulle træde i kraft. På grund af langvarige politiske forhandlinger blev ikrafttrædelsen udskudt til 1. januar 2020.

Da aftalen før loven blev indgået under daværende den regering beskrev beskæftigelsesministeriet, at:

kommuner og a-kasser får langt større frihed til at planlægge indsatsen til ledige. Fremover bliver der nogle simple minimumsregler på tværs af målgrupper, så indsatsen kan tilrettelægges med udgangspunkt i den enkelte.

Ledige bliver mødt med fair krav, forståelige regler og slipper for et rigidt krav om jobsøgning. Har man fx et job på hånden, skal man ikke længere søge job de sidste seks uger, før man begynder i et nyt job. Derudover fjernes en række centrale krav til indholdet i samtalerne mellem jobcentret og ledige.

Virksomheder slipper for en række tidskrævende registreringer, når de fremover skal ansøge om løntilskud og virksomhedspraktik.

Hovedelementerne er færre og mere enkle proceskrav – ens regler på tværs af målgrupper – flere digitale løsninger – fokus på kommunernes resultater.

Så næste år vil jobcentrene få friere rammer i den indsats, de giver ledige m.fl., men vi er især interesseret i

A-kasseforsøg

I loven er der også indlagt et forsøg, hvor a-kasserne overtager de lediges kontaktforløb de først 3 måneders ledighed. Det betyder, at jobcentrene ikke har kontakt med de ledige i denne periode. FOA søgte om at indgå i forsøget, og vi er blandt de a-kasser, der de næste fire år alene har kontakt med de fleste af vore ledige medlemmer. Forsøget skal afklare, om a-kassernes indsats får ledige hurtigere i arbejde.

Vi er sammen med afdelingen i gang med at forberede indsatsen, og for a-kassernes og fagbevægelsens fremtid er det vigtigt, at alle gør en indsats i perioden, så det bliver en succes. I vores område er det 3F, Metal, Socialpædagogerne og FOA, der deltager i forsøget.

Loven indeholder også andre ændringer bl.a.

Den fremrykkede aktivering for ledige under 30 år og over 50 år afskaffes

Medlemmer under 30 år og over 50-årige skal i dag deltage i aktivering allerede efter 13 ugers ledighed. Det er tre måneder tidligere end andre. Den fremrykkede aktivering afskaffes, så fremover skal alle uanset alder have et aktiveringstilbud efter 26 ugers ledighed.

Virksomhedspraktik i højst fire uger

Særreglen om op til otte ugers virksomhedspraktik til dimittender bortfalder. Efter de nye regler kan en virksomhedspraktik højst vare fire uger for alle forsikrede ledige.

Mindre forbedringer og forenklinger af voksenelev/lærlingeordningen

Der kan gives tilskud til ufaglærte ledige fra 1. ledige dag mod efter to måneder under de nuværende regler. Tilskudssatsen på 40 kr. i timen hæves til 45 kr.

Voksenelev/lærlingeordningen pr. 1. januar 2020

Målgruppe	Ledighedskrav	Tilskud
Ledige, der er ufaglærte eller er faglærte med en forældet uddannelse	Fra 1. ledige dag	45 kr. i timen
Ledige faglærte	Efter 6 måneder	45 kr. i timen
Beskæftigede ufaglærte		30 kr. i timen

Pligten til at gå på jobnet hver 7. dag afskaffes

Reglen om, at man som ledig skal gå på jobnet hver 7. dag og tjekke jobforslag afskaffes.

Varighedsbegrænsningen på uddannelse bortfalder

Den eksisterende varighedsbegrænsning på seks uger for uddannelses- og kursustilbud (vejledning & opkvalificering) inden for det første halve års ledighed fjernes. Efter den 1. januar 2020 er det alene dagpengerechtsens udløb, der sætter grænser for varigheden af tilbud om uddannelse og kurser.

Ingen krav om jobsøgning for ledige på vej i job m.v.

Ledige medlemmer, der inden for seks uger skal i arbejde, på barsel eller overgå til efterløn m.v. og derfor omfattes af den mindre intensive indsats, fritages for at søge arbejde og joblogge i perioden.

Aktiveringstilbuddet "Mentorstøtte" bortfalder

Aktiveringstilbuddet i § 9 b i aktivloven om mentorstøtte bortfalder

Ledighedstal

I Esbjerg kommune var der i november 2019 75 ledige omregnet til fuldtid. Det er 18,5 % lavere end for et år siden. Ledighedsprocenten er 2,4 og for kommunen som helhed 3,1 %.

I Vejen kommune var der 30 ledige omregnet til fuldtid. Det er 20,0 % højere end for et år siden. Ledighedsprocenten er 2,7 og for kommunen som helhed 2,5 %.

På Fanø var der to ledige. Det er 100 % højere end for et år siden.

For Syddjylland som helhed har FOA en ledighedsprocent på 2,7.

Arbejdspladsbesøg

FOA Esbjerg prioriterer vi et tæt tilknytningsforhold til vores medlemmer. Det gør vi blandt andet ved at have en række arbejdspladsbesøg – Vi har vores mobile kontor (FOA-bussen), som kører hver 14. dag. På disse besøg har medlemmerne mulighed for at få besvaret spørgsmål fra både faglig afdeling og a-kassen. Køreplanen for FOA-bussen er på vores hjemmeside:

<https://www.foa.dk/afdelinger/foa-esbjerg/foa-bussen>

Derudover er vi også på arbejdspladsbesøg, som er aftalt med din tillidsrepræsentant og arbejdspladsen. Når vi er på arbejdspladsbesøg, får vi hilst på medlemmer og ledere, vi besvarer spørgsmål, og vi tjekker lønsedler.

Vi er i sidste kvartal 2019 begyndt på et lille projekt omkring en mere intensiv og målrettet indsats i forhold til at få højnet organisationsprocenten på arbejdspladserne. Udvalgte arbejdspladser bliver besøgt flere gange, der måles på organisationsprocenten, og der gives gode råd. Vi drøfter også vigtigheden af fællesskabet og at være organiseret i den organisation, som er overenskomstbærende. Det er vigtigt at stå stærkt.

Skal din arbejdsplads have besøg af FOA-bilen så kontakt os endelig i FOA Esbjerg.



Ressourcer i FOA Esbjerg

FOA Esbjergs medarbejdere er yderst kompetente og har med fleksibilitet vist stor parathed til omlægning af opgaver og ydet medlemmerne service og hjælp.

I faglig afdeling har de valgte flydende arbejdstid. Det er afdelingsformand/sektorformand for Kost- og Servicesektoren Susanne Johannsen, sektorformand for Social- og Sundhedssektoren Marianne Brogaard Jensen og sektorformand for Pædagogisk Sektor Heidi Bruunsgaard Kristensen. Sektorformand for Teknik- og Servicesektoren Jørgen Karsten Nielsen er pr. 1. februar 2020 ansat på deltid.

Administrativ/system- og personaleleder Jan Jørgensen har også flydende arbejdstid.

Uddannelsessekretær Helle Runge Pedersen, de faglige medarbejdere Marlene Thomsen, Susan Bønnelykke og Mette Gejl er på fuld tid.

De faglige medarbejdere Nadja Vilhelmsen, Helle Skovning Jantzen og Helle Saksager er på nedsat tid. Jurist Lene Gorzelak, socialrådgiver Charlotte Jensen og sekretær Pia Thy er på nedsat tid.

Sekretær Linda Brodersen er på fuld tid og journalist Esben Dige er på deltid.

Husassistent Annette Kristensen er på fuld tid.

Der sker stor videndeling, og der er stor fleksibilitet i hele afdelingen. Det giver den bedste kvalitet.

Medarbejdere i a-kassen

I a-kassen er der syv medarbejdere. Helle Nielsen er fuldmægtig på fuld tid. Lisa Lykke Nielsen er sagsbehandler på 27 timer. Sagsbehandlerne Carina Nielsen, Susanne Mols Poulsen, Aase Hansen og Lene Lange er på fuld tid.

Jens Aage Jensen er a-kasse leder for både Esbjerg og Varde afdelingerne. Lisa og Lene tager sig af medlems- og kontingentopgaver.

A-kassen arbejder sammen med a-kassen i FOA Varde.