

Jeg må sige, at jeg synes to år er gået hurtigt. Det føles ikke som så længe siden, at jeg blev valgt – og det har været en spændende periode.

I afdelingen er vi i den forløbne periode kommet godt gennem generationsskiftet. Vi har sagt farvel til sektorformand Connie Geisler og faglig medarbejder Kirsten Tvingsholm og samtidig budt sektorformand Marianne Brogaard Jensen og faglig medarbejder Marlene Thomsen velkommen i afdelingen - Begge tilhørende social og sundhedssektoren. Samtidig har vi også fået en kontorelev i afdelingen: Nadja Vilhelmsen.

Når vi er i gang med velkomsten, har vi også fået en ny faggruppe i FOA Esbjerg, nemlig ambulance- og sygetransport- personalet ved Ambulance Syd. Der har været mange udfordringer ved Regionens Syddanmarks overtagelse, men forhåbentlig kommer alle hængepartierne snart i mål. Vi har i øvrigt i den forbindelse haft et godt samarbejde med vores kollegaer 3F Transport i forbindelse med overgangen fra private til offentlige arbejdspladser.

I 2017 blev Lederforum lagt sammen med FOA, og i den forbindelse fik vi tilgang af ledere fra social og sundhedsområdet, som alle arbejder i ældreområdet.

Vores medarbejdere i afdelingen er meget fleksible, og i den forgangne periode har vi arbejdet med kompetence-afdækning og udvikling, hvilket også er et led i kongressens beslutning i 2016 om Faglig service og kvalitet.

Vi arbejder i kongresperioden frem mod næste ordinære kongres med fire særlige indsatsområder, hvor vi har forpligtet os på at videreudvikle og levere faglig kvalitet.

Det betyder, at vi skal vise handlekraft ved at aftale den bedst mulige løn og de bedst mulige ansættelsesvilkår i de kollektive aftaler.

Sikre de bedste muligheder for et godt arbejdsliv.

Vi skal fortsat kæmpe for ordentlige aftaler og vilkår på arbejdspladsen og for den enkelte.

FOA skal sikre og gøre det tydeligt, at vores medlemmer er uundværlige for samfundet. Det være sig pasning af børnene, servicering fra teknik og service på skoler rådhus og biblioteker, pleje og omsorg af de ældre, ambulancekørslen, hygiejnen, transport af patienter, assistenternes arbejde på hospitalerne – ja tydeliggøre, at der ikke er nogen af vores medlemmer, der ikke er uundværlige for samfundet.

Vi skal arbejde på, at alle medlemmer – også økonomisk - får mulighed for at uddanne sig og får mulighed for videre- og efteruddannelser.

Vi skal skabe ordentlige vilkår for eleverne og bakke op om medlemmernes faglige netværk på tværs af arbejdspladser.

FOA skal fortsat stille krav og inspirere de lokale politikere, så beskæftigelsespolitikken og den sociale lovgivning bliver mere retfærdig og anstændig, og vi skal insistere på at få en forbedring af bestemmelserne omkring fleksjob og førtidspension.

Og hvordan arbejder vi så med det? I forhold til bestemmelserne om fleksjob og førtidspensionen har vores socialrådgiver været med til at kvalificere forslag som 59 organisationer har forelagt folketinget. FOA mener, at hvis arbejdsevnen er under syv timer skal borgeren selv kunne vælge mellem ressourceforløb, fleksjob eller førtidspension.

Det samme skal gælde borgere der i et ressourceforløb over 5 år endnu ikke har fået en afklaring hos kommunen. Og så skal det være nemmere at få adgang til fastholdelsesfleksjob. Som reglerne er nu, er det nærmest umuligt at få et fleksjob på den arbejdsplads, som man har været ansat på, inden man er ramt af skade eller sygdom.

I det hele taget opleves det, at arbejdsgiver ikke afsøger alle mulighederne for de ramte medarbejdere med fastholdelse for øje, før man skrider til en opsigelse.

Ud over overenskomstforhandlingerne, som jeg kommer tilbage til, har vi haft mange fokuspunkter i afdelingen, som vi arbejder videre med.

Hvis vi spørger medlemmerne sættes arbejdsmiljøet højt på dagsordenen. Gennem de seneste år har arbejdsgiverne strammet skruerne – det være sig på arbejdstakt og generelt arbejdsmiljø.

Udsagnene: *"Vi har et stort hjerte for det vi laver, men vi bliver slidt op fordi vi løber så stærkt"* eller *"Vi tier, fordi vi er bange for at miste jobbet"* er meget beskrivende, for det vi ser og hører i afdelingen.

Der skrues op for tempoet, kørelister er uden køretider og arbejdsgiver tager de få pusterum, man får øje på. Dagplejens pladser udnyttes til det yderste, reelt set kan en dagplejer passe 4 børn på under 1 år. På en social institution er de så pressede, at selv en tillidsvalgt er blevet sygemeldt af udfordringerne.

Vi har og arbejder derfor målrettet på at sikre og forbedre arbejdsmiljøet på vores medlemmers arbejdspladser. Der er på daginstitutions-området blevet valgt flere tillidsrepræsentanter, så vi er tættere på medlemmerne og deres daglige udfordringer.

Vi har holdt møder med politikerne sammen med tillidsrepræsentanter for at foreligge frustrationerne over det pressede arbejdstempo og arbejdsmiljøet generelt, og faktisk har vi haft nogen konstruktive møder. Det vil vi også gøre med de nye økonomiudvalg i Vejen og Esbjerg, som vil blive budt til møder sammen med tillidsrepræsentanter i overordnede Med-udvalg.

Vi har optimeret vores arbejdspladsbesøg og har flere medlemsmøder på arbejdspladserne, således håber vi at nå ud til flere arbejdspladser og have fingeren på pulsen.

Vi skal italesætte, at det er OK at sige det, hvis man ikke mener, at arbejdspladsen handler forsvarligt. - Ja man har nærmest en forpligtigelse.

Vi har holdt to arrangementer om ytringsfrihed. Der har været mange fremmødte til møderne, hvilket viser, at der er et behov for at kende grænserne for ytringspligt og ytringsfrihed. Ligeledes har vi på arrangementer talt om Liv, Ære og Velfærd. Mona Striib, forbundets næstformand, gav på et medlemsmøde et kanon indlæg til debatten.

I skal på arbejdspladsen selv være med til at trække grænsen. Det er vores opfattelse at I, der arbejder med psykisk syge eller uligevægtige flytter på jeres grænser for hvad I tolererer. Man skal ikke tolerere mere fysisk vold, end det man tillader af tilfældige på gaden, før der laves en anmeldelse. Det er jo ikke for at skade borgeren I skal anmelde – det er for at sikre jer en ordentlig sikring, hvis det går galt og en forudsætning for at søge erstatning hvis uheldet er ude. Og et overfald er et for mange.

Vi hører heldigvis også om arbejdspladser, der tager dette alvorligt, og laver handleplaner til forebyggelse. Og det er jo netop dette, det går ud på: at sikre jer som medarbejdere.

Det er ikke 14 dage siden, at en patient på et hospital overfaldt en ansat med en blyant – få dage efter, kunne man i nyhederne se, at der stod ledige senge i tomme afdelinger på særligt sikrede afsnit, hvor der ikke blev henvist til pga. formalia.

Så der er stadig et stort arbejde i at kæmpe for trygge arbejdspladser for medlemmerne.

I snart mange år har FOA talt om kommende arbejdskraftmangel, især på uddannede faggrupper. Nu står vi i situationen, især på ældreområdet. Det er arbejdstagers marked. - I skal til at sælge jer selv dyrt.

FOA har de sidste år kæmpet mod ansættelser på lave timetal. Det er lidt mærkeligt, at fordi man arbejder på et velfærdsområde, som er et typisk kvindefag, er det ikke til at opdrive noget der nærmer sig fuldtidsjob. Havde vi talt om smede eller elektrikere er fuldtidsjob en selvfølge.

Arbejdsgivernes påstand er, at de ansatte ikke ønsker / kan holde til fuldtidsarbejde i disse jobs. Så spørger jeg bare: hvis skyld er det? Det er arbejdsgivernes forpligtigelse at sørge for, at arbejdet tilrettelægges, således det er sikkerhed- og sundhedsmæssigt forsvarligt. Og som det er nu, med det arbejdspress de pålægger medarbejderne, er der ganske rigtigt medarbejdere, der ikke kan se sig i fuldtidsstillinger, fordi de slides op på det antal timer, de har nu. Men ikke desto mindre har en undersøgelse indenfor omsorg i Esbjerg kommune vist, at 85 % af medarbejderne som besvarede undersøgelsen, ønsker højere timetal og ansættelser over 30 timer.

Og så er vi tilbage igen ved før omtalte arbejdskraftmangel: Man skal ikke bare acceptere lave timetal ved et jobtilbud. Kan arbejdsgiver ikke tilbyde en ordentlig ansættelse, så kan man ikke være sikker på at beholde medarbejderen. Vi kommer til at se faggrupper shoppe efter bedste timetal, bedste lønninger, bedste arbejdsforhold. Er man til ansættelsessamtaler, skal man kræve det i løn, man synes man er værd – ikke altid nøjes med det, arbejdsgiver tilbyder.

Det leder os hen til overenskomstforhandlingerne. Jeg tror aldrig det har været mere nervepirrende, og som forhandlerne selv siger – historisk.

Innovationsminister Sophie Løhde lagde allerede hårdt ud 12. december med en artikel i Børsen med at sige, at offentlige ansatte har fået for meget, og at hun ville stoppe deres lønhop.

Organisationerne har været enige om ikke at starte forhandlingerne op før der var reelle forhandlinger på lærernes arbejdstidsaftale. Det var en del af en musketer-ed forbundene imellem, hvor også ligeløn og frokostpauserne indgik. Forhandlingerne blev så startet på i februar, hvorefter de øvrige forhandlinger gik i gang.

Som jeg har lyttet mig til, har der aldrig været rigtigt reelle forhandlinger i gang på nogle af områderne. Hverken Stat, Danske Regioner eller KL.

De store knaster i de centrale forhandlinger er lønnen, seniordagene, spisepauserne samt lærernes arbejdstid.

Lønnen - ja, man er egentlig enige om hvordan lønudviklingen ser ud bagudrettet – der tolkes bare forskelligt, alt efter hvilken periode man ser på.

Men grundlæggende følges det private og offentlige arbejdsmarked ad pga. reguleringsordningen.

Organisationerne har fremført at vi har vist løntilbageholdenhed de sidste 3 år i overenskomstforhandlingerne. Nu vil vi også have del i opsvinget. Når Sophie Løhde siger, at de matcher de privatansattes lønudvikling med de tilbudte 6,7 %, står det i skærende kontrast til at regeringens egne økonomer siger at lønudviklingen ligger på 8,6 % og det Økonomiske Råd forudser en lønudvikling på det private arbejdsmarked på 9,2 %.

Seniordagene ønsker vi ikke at give os på. Der er nødt til at være noget, der kan understøtte medarbejderne i at kunne holde til et længere arbejdsliv.

I forhold til spisepauserne er det ikke FOA, der er i klemme ved disse forhandlinger, men hovedsagelig de statsansatte der ikke har fået det skrevet ind i overenskomsten, og hvor arbejdsgiver truer med opsigelse af kutymen. Men det, at de starter her, vil sagtens i de fremtidige overenskomstforhandlinger kunne give arbejdsgiverne lyst til at eksperimentere med de overenskomst-aftalte spisepauser.

I forhold til lærernes arbejdstid som blev ophævet til lov i 2013, står kampen om retten til at få arbejdstidsreglerne ind i overenskomsten igen. Denne kamp er vigtig, da vi mener, at arbejdstid er overenskomststof. Jeg taler ikke om, hvad jeg synes der skal ind i en sådan aftale eller om den burde føres tilbage til det oprindelige. Nej, jeg taler om retten til at arbejdstiden og vilkårene aftales ved forhandlingsbordet og ikke dikteres af lovgivning, og den måde, det skete på i 2013 var direkte usmageligt.

Hvis ikke parterne får noget igennem ved disse forhandlinger, kan vi aldrig være sikre på, hvornår man udser sig andre områder man bryder ind og lovgiver på. Dette er den Danske model, vi kæmper for.

Vi må se i øjnene, at det er regeringen med Sophie Løhde i spidsen, der svinger dirigentstokken i disse forhandlinger. Hverken KL eller Danske Regioner har haft mandat til at sætte en lønramme, og dermed kan man sige, at forhandlingerne stort set stoppede inden de kom i gang, efter at innovationsministeren satte hælene i. Dermed var sammenbruddet en realitet.

Vi har så efterfølgende varslet strejke. Organisationerne har varslet som vanligt mellem 10-15 % af arbejdspladserne. Men også her har arbejdsgiver slået til med den store hammer og ikke som man normalt har set ved tidligere overenskomstforhandlinger. Vi skal ikke pive over at arbejdsgiver bruger lockout -våbnet – det er et led i den Danske Model. Nej, men at bruge det som arbejdsgiver har gjort denne gang er en magtdemonstration af, at Den Danske Model måske trænger til en revidering, hvis den skal overleve, og ikke blot tromles af offentlige arbejdsgivere. Måske skal der i lighed med Norge og Sverige aftales, at de offentlig sparede kroner bliver bundet til velfærd?

For at klæde vores tillidsrepræsentanter bedst muligt på til en evt. konflikt holdt vi i sidste uge stormøde for vores tillidsrepræsentanter.

FOA har i strejkevarsel peget på Områdecener Hedelund i Esbjerg og Askov Malt skole, Brørupskolen, Føvling skole, Gesten Børnecenter, Rødding skole og Glejbjerg Børne og skolecenter, alle i Vejen kommune.

Dette strejkevarsel kan træde i kraft 4. april.

Konfliktvarslet vil omfatte stort set hele det pædagogiske område, undtaget omsorgs- og pædagogmedhjælperoverenskomsten i både Esbjerg, Vejen og Fanø kommuner.

Ligeledes rammes vores Teknisk Service på skoler, rådhus og svømmebade i Esbjerg kommune.

På Kost og Serviceområdet er vil husassistenter på dagpasningsområdet, skoler og lign. blive ramt. Husassistenter på ældre- og socialområder vil ikke blive ramt.

Vi har her en enkelt ansat på statens område, som vil blive ramt inden for Kost og Service.

I FOA Esbjerg vil vi derfor have omkring 1200 medlemmer, som bliver omfattet af en evt. konflikt.

Men vi er ikke alene. Som nævnt er dette historisk. Vi har indkaldt organisationer på fredag, så der kan aftales fælles tiltag. Vi skal udnytte, at vi er så mange, der kan stå sammen. Vi skal markere os i gadebilledet. Vi skal være synlige udenfor arbejdspladserne. Vi skal være med til at sætte Danmark i stå og vise, at offentlige arbejdspladser er uundværlige og I er forudsætningen for, at også det private arbejdsmarked kan fungere. – Og I er alle pengene værd. NOK ER NOK.

25. april skal vi have ny forbundsformand i FOA. Dennis Kristensen takker af. Det bliver starten på et generationsskifte i Forbundshuset i lighed med det, vi har haft i Esbjerg. Der skal skiftes 3 af de 6 politiske poster i den centrale politiske ledelse. Jeg vil gerne her fra takke Dennis for hans indsats som forbundsformand i FOA. Jeg har ikke altid været enig i hans politiske linje og samarbejdet eller mangel på samme med de andre organisationer. Men han har været medlemmernes formand og ingen kampe har været for små. Og vi kan lige så godt indrømme det – han har haft medietække og stillet op til alt, og det har været med til at give FOA en synlighed, som bliver svært at følge efter, uanset hvem der vælges til ny formand.

Uanset hvem der bliver formand og hvordan den nye ledelse sammensættes, tænker jeg, at der kommer til at ske forandringer i



organisationens arbejde og det bliver en spændende tid vi går i møde. Vi i FOA Esbjerg, er i alt fald klar til at fortsætte arbejdet med at kæmpe for medlemmernes vilkår, løn og indflydelse.

Til sidst vil jeg gerne slutte af med at takke alle de tillidsvalgte for det gode samarbejde gennem de seneste 2 år, og ligeledes vil jeg også gerne takke bestyrelsen, mine valgte kolleger og alle medarbejderne i afdelingen for deres daglige indsats og fleksibilitet for medlemmernes bedste.

Det skulle være ordene til bestyrelsens beretning.