

FOA Frederikshavn – Beretning 2019

Vi starter hvor vi kom fra ved generalforsamlingen i 2018, nemlig overenskomstforhandlingerne

Forhandlingerne var på flere måder dramatisk, men samtidig overordnede, et klart signal fra organisationerne om, at vi står sammen og ønsker en løsning for alle. Det var også en tid, hvor vi satte indsatser og arbejdet lokalt på "standby", for vi vidste aldrig, hvornår en konflikt ville bryde ud, eller hvad vi skulle forholde os til i forløbet. Alt kunne ændre sig i løbet af et splitsekund.

Sammenholdet på lønmodtagersiden bragte os langt ved OK 18. Men hvad var egentligt karakteren af de alliancer, FOA indgik i. Og var det klart for alle, under hvilke præmisser, de samlede fælles forhandlinger foregik?

Der ligger nok en sproglige nuance mellem de to udtryk "solidaritetspagt" og "musketer ed", der ellers har været brugt noget i flæng, om organisationernes opbakning til hinanden ved OK 18. Musketereden fremstår, som et mere betingelsesløs tilsagn til organisationerne i fællesskabet om, opbakning til hinanden, hvor solidaritetspagten mere forudsætter, at organisationerne i pagten, er blevet enige om, hvad det er, der er solidarisk opbakning til.

I forhold til OK 18, så var kernen, at det var sammenholdet, der gav det samlede resultat, der blev godkendt ved urafstemning i maj 18. Selv om det stod hårdt til, så var der øjeblikke, hvor modparterne kunne smile.

Det var ikke kun i København, der var sammenhold og opbakning. I Odense, blev der afholdt stormøde for tillidsvalgte, hvor 10.000 tillidsrepræsentanter, blev samlet om overskriften – En løsning for alle.

I Frederikshavn, hvor der var demonstration på Rådhuspladsen og gadehjørner, for at gøre opmærksom på, at selv om forhandlingerne, er i København, så bakker vi op, også ude lokalt og på toppen af Danmark.

Der blev indgået forlig og samlet har 65 procent af medlemmerne stemt. Af dem, har hele 95,1 procent stemt for, de indgåede forlig, med Kommunerne, Regionerne og Statens område.

Men der blev også gjort meget i den forbindelse. Der blev udsendt sms og mail, med påmindelse om, at man skulle huske at stemme. Her lokalt blev der udsendt radiospot, for at øge opmærksomheden.

Synlighed betyder meget i vores lokalsamfund. Vi hører det ofte på arbejdspladsbesøg, og i medlemsundersøgelser. Derfor har afdelingsbestyrelsen også besluttet at markedsføre os mere på de platforme, hvor vi rammer vores medlemmer, og potentielle medlemmer mest.

Radio er en platform, som i forvejen har spots fra øvrige gule forretninger, som Krifa og det faglige hus. Jeg ved ikke, om i genkender udsagnet fra radioen om, at det faglighus er ca. 300kr. billigere end FOA. Derfor lavede vi vores eget spot.

Og så generelt bare vigtigheden, for sikkerheden, ved et medlemskab. Nemlig årsagen til, hvorfor den rigtige fagforening, med overenskomstaftalen for dig, er det rigtige valg. Hvorfor det kan være dyrt sparrede penge at spare de 300 kr., ved at stå i en gul fagforretning, som – Det faglige hus eller Krifa.

I afdelingsbestyrelsen, er det ikke kun indsætter og politik, som fylder vores arbejde. Det er også foreningens drift, og de værdier, som medlemmerne ejer, som skal forvaltes ansvarligt. FOA's bygning er fra sidst i 1970'erne, og lånene er betalt og indfriet.

Men vedligehold skal der til, for at passe på de værdier vi har.

I 2017, sparede vi op til renovering af vores mødelokaler, og vi fik isoleret og ordnet akustikken i salen, som var til gene for brugerne.

Når man går i gang med at kigge på vedligehold, så dukker der i nogle tilfælde, "uheldigvis" andre ting op. Det begyndte at regne ind flere steder i hele bygningen. Vores nye loft indvendig, som vi lige havde investeret i, var ved at blive ødelagt flere steder. Det var faktisk ret alvorligt og der skulle handles. Det viste sig, at taget var fra den tid, hvor man prøvede, at lave eternittag uden asbest. Men det var også et af de første produktioner af eternittag, som man tog af markedet efter 10 år. De begyndte at smuldre op, fordi det ikke var bæredygtigt nok. Det var selvfølgelig, "uheldigvis" sådan et, vi havde i FOA.

Afdelingsbestyrelsen tog ansvar, og det var nødvendigt, at agerede hurtigt, for ikke, at der kom større skader. En stor bygning som vores, og den vi har investeret i, må ikke gå til. Vi vidste, at det kom på et tidspunkt, men ikke hvornår.

Det var en stor beslutning, men nødvendig. Flere firmaer blev kontaktet og der blev indhentede tilbud. Et tilbud, som levede op til krav om overenskomst, hos deres ansatte, og som havde det nødvendige med i tilbuddet.

Der blev indhentet tilbud på nyt tag, isolering som efterlever de nye krav, vinduer og døre, som endnu ikke var skiftet, men som var utætte og dårlige. Vi blev enige om, at vi samtidig indhentede tilbud, på nye gulvtæpper i nogle små kopirum, udvendig reparation af sokkel, samt skiftning af gamle rustne radiatorer.

Når jeg tænker tilbage i min tid i FOA, så har vi igennem tiderne, sparet i de årlige budgetter, for at få råd til ny parkeringsplads, som var forholdsvis dyr. Nye vinduer som løbende er skiftet, nyt og mere effektivt alarmsystem, som var nødvendig efter 12 indbrud. Og det var ikke billigt. Så jeg syntes, at det er ret godt klaret, at vi først nu, må investere i, et større vedligeholdsprojekt. Vi skal se det som en investering, og vi kan allerede se nu, at vi i 2018 har sparet omkring 25.000 kr. på varmemeforbruget. Vi har skabt et arbejdsmiljø for de ansatte, som var nødvendigt og som er optimalt.

Vi har haft en del fokus på tavshedskultur og ytringsfrihed.

2018, blev året, hvor vi stiftede bekendtskab med et ord som, ikke mange politikkerer kan lide.

Ordet tavshedskultur blev blandt andet brugt i Borgergruppen Birgits Børn, om hvordan de ansatte, ikke havde lyst til at udtale sig, om forholdene på egen arbejdsplads. Der var ansatte, der udtrykte, at de ikke ønskede at udtale sig, af frygt, for repressalier.

Lokalt, har vi haft dialog med Borgmesteren og udvalgsformanden for Børne og ungdomsudvalget, da vi har oplevet flere sager, hvor medarbejderne, er blevet tiet til tavshed. Det vækkede ikke lige frem positiv energi hos ledelsen i kommunen, men det blev taget alvorligt, og vi blev hørt.

Derfor så meget bedre, da folketingets ombudsmand i slutningen af 2018 konkluderede, at en afgørelse om en vejledende samtale, i Aabenraa Kommune, ikke foregik i respekt for medarbejdernes ytringsfrihed. Ombudsmanden mente, at håndteringen af sagerne var kritisable.

Der skal ikke herske nogen tvivl om, at vi som afdelingsbestyrelse, er af den holdning, at de ansatte skal bruge deres ytringsfrihed, til at fortælle om deres arbejdsforhold. At man som offentlig ansat, er blandt det frontpersonale, der ved, hvordan en kommunes politik fungerer i praksis.

Desværre viser en undersøgelse, foretaget af FOA i januar 2017, at 1 ud af 4 af FOA's medlemmer, har holdt kritik af forhold på deres arbejdsplads tilbage, af frygt for negative konsekvenser. Og desværre tror jeg ikke, det har ændret sig meget.

Mona Striib forbundsformand i FOA, udtalte sig på de sociale medier, at det var med stor skepsis, da hun læste, at Justitsministeriets nye udkast, til vejledningen om offentligt ansattes ytringsfrihed, vil indskrænke, offentligt ansattes ret, til at ytre sig, om kritisable forhold på arbejdspladsen.

Hun udtaler blandt andet:

"I den eksisterende vejledning er udgangspunktet, at man som offentligt ansat, har ret til at videregive ikke fortrolige oplysninger - det for mudres med den nye tekst, hvor der blandt andet nævnes, at det er op til en konkret vurdering i hvert tilfælde, om man som offentligt ansat kan videregive oplysninger."

"Det bliver altså nærmest umuligt for en medarbejder i det offentlige at tage stilling til, hvorvidt man må bringe oplysninger videre," siger hun.

Det må siges, at det ikke harmonere med afgørelserne fra Folketingets ombudsmand.

I FOA Frederikshavn håber vi, at 2019 bliver året, hvor vi oplever, at arbejdsgivere arbejder med de ytringer, de ansatte kommer med, frem for, at de ansatte skal være angst, for at ytre sig.

Sammen gør vi forskellen, og det skal vi også vise her. Vise, at man som offentlig ansat dagsordensætter det, hvis der forefindes kritisable forhold. At man arbejder i MED systemerne med de ting, og de forhold der burde ændres. At vi "tør" sige det til vores ledere, hvis der sker ting, som ikke fungerer.

Som vi tidligere har orienteret om, her på generalforsamlingen og sidst i 2018, så har afdelingsbestyrelsen truffet beslutning om indsatser, hvor et af fokuspunkterne er at sætte spot på deltidsansattes adgang til flere timer, for ansatte i den offentlige sektor.

Vi iværksatte derfor en medlemsundersøgelse, for at belyse, hvordan det reelt forholdt sig. Undersøgelsen foregik i perioden fra den 12. -26. oktober sidste år. I alt svarede 515 medlemmer på undersøgelsen.

Vores hensigt var at finde ud af, om vores deltidsansatte medlemmer, havde et reelt ønske om at gå op tid, hvis muligheden forekom.

Et interessant spørgsmål, da mange af FOA's faggrupper er deltidsansatte, og hermed et potentiale, for at kunne skaffe flere hænder, til vores områder.

Det er i den forbindelse, heller ingen hemmelighed, at vi hilser KL's udspil velkommen, hvor man anbefaler, at Kommunerne sætter de allerede ansatte op i tid.

Ud af undersøgelsen, kan vi konstatere, at der er et ønske fra vores medlemmer, om flere timer.

Blandt Social og sundhedspersonalet, var der 18 % der ønskede at gå op i tid, og hos det pædagogiske personale, (undtagen dagplejen og ledere), var der 14 % der ønskede at gå op i tid.

For faggruppen husassistenter og serviceassistenter, så ligger de på 15 %. Ud af alle faggrupperne har hele 63 % af dem, allerede spurgt deres leder om flere timer.

Når vi gennem undersøgelsen kan se, at vi har medlemmer, som efterspørg flere timer, så har det måske sammenhæng, med den udvikling, som vi har set, de sidste par år. Der er ansatte, der gennem flere besparelser, har lidt under, at flere og flere er sat ned i tid. Nogen frivilligt, og mange med varsel om nedgang.

Vi vil derfor fortsætte i 2019, med at sætte fokus på deltidsansatte, og muligheden for adgangen til flere timer, gennem registrering af de ansatte, som ønsker flere timer. Således at de tillidsvalgte kan håndhæve muligheden, når en kollega stopper, og der skal andre til.

Så hvis du ikke allerede har hørt om det, og har et ønske om at gå op i tid, så hiv fat i din Tillidsrepræsentant. Det er vigtigt, at din tillidsrepræsentant får besked, så der er mulighed for at agere i processen, inden det er forsent.

År 2019 blev lanceret, som AMR-året, og det er ikke ved en tilfældighed.

I 2017 startede vi med at se udfordringer i FOA Frederikshavn. Det var generelt på det offentlige område, og i områder, hvor vi har de store personalegrupper.

Som arbejdsmiljørepræsentant, blev flere hindret i at deltage i uddannelsesaktiviteter, som var arrangeret af FOA. Det kunne blandt andet være, grunduddannelse for arbejdsmiljørepræsentanter, konferencer med fokus på arbejdsmiljøet, kurser i at hjælpe kollegaer tilbage til arbejdspladsen efter sygdom og konflikthåndtering.

Udfordringerne blev så store, at vi stort set ikke havde samarbejdsflader med arbejdsmiljørepræsentanterne mere, på grund af arbejdsgiverne.

Derfor kørte vi hårdt på, og fik løftet sagen over i forbundet. Sagen er nu efterfølgende løftet i fagforeningernes hovedorganisation, som også kaldes FH, som var det gamle LO inden fusionen med FTF.

Man kunne spørge sig selv efter, hvorfor prøver kommunerne at forhindre samarbejdet, og uddannelse til de ansattes arbejdsmiljørepræsentanter nu? Hvorfor ikke tage imod uddannelse, som er finansieret af fagforeningen og som ikke koster dem en krone.

Jeg tror faktisk, at svaret er ret enkelt. Arbejdsmiljørepræsentanterne, er blevet rigtig dygtige repræsentanter, og i nogen grad, langt bedre kvalificerede til arbejdsmiljøområdet, end øvrige i organisationen. Vi har set, at arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter har stået sammen, til det sidste, i kampen om retfærdighed for arbejdsmiljøet. Vi har set, at man har sagt fra, fordi det ikke er sikkerhedsmæssigt og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Om sagen bliver ført i det fagretslige system, er ikke op til mig at bestemme. Det ligger i forbundet. Men bekymringen om, at hvis sagen vurderes til at blive kørt, så er bekymringen faktisk, at hvis den falder negativt ud til os, så rammer afgørelsen alle andre organisationer og deres arbejdsmiljørepræsentanter, selv om de i dag, ikke har de samme udfordringer, som os.

Som tillidsrepræsentant, er udfordringerne helt anderledes. Ens dækningsområde kan være store og geografisk bredt. At få skabt den første kontakt, med den nyansatte og få organiserede den nye kollega, kan være et puslespil, og ikke altid lige til. Men vi skal ud af starthullerne, og hvis vi ikke har den tid der skal til, så skal vi kræve mere tid.

Undersøgelserne viser på landsplan, at vi har en anledning, som vi desværre misser for tit.

Ansættelsen er den første og mest oplagte anledning til at vise, at fællesskabet gør en forskel. Budskabet bør stå klart, vi sørger for, at der er styr på din løn, og tager hånd om trykthed i din ansættelse. Vi ved, at organisationsprocenten er højere, når der er valgt en tillidsrepræsentant, tæt på medlemmerne. Vi får skabt en kontakt, opbygget en relation, og vist, at man kan regne med os. Vi efterlader den nye kollega, med et positivt indtryk, som vare ved.

Men som tillidsrepræsentant har man mange andre opgaver, som ikke kun handler om løn og vilkår.

Hele samarbejdssystemet i kommunerne, og i regionerne, kan være udfordrede. Vi ser, at embedsværket i kommunerne er kreative og sender indstillinger til politiker, udenom MED systemet, og inddragelse af de ansatte, ser ikke dagens lys, før det er forsendt. En problemstilling som kræver mod, og vilje til at ændre. At sige det højt, og gå op imod systemet, og tvinge processen til at gå om, er ikke altid noget der skaber glæde og gejst, hos arbejdsgiverne. Men vi skal turde og sige det højt, og gøre det fagligt korrekt og efter spillereglerne.

Hvis vi vil, og vi finder rammerne til et fællesskab ude på arbejdspladserne, hvor vi kan finde fælles fodslag og stå sammen, så kan vi blive så meget stærkere i samarbejdssystemet, hvis vi vil.

I juni 2018, vedtog afdelingsbestyrelsen en ny organiseringsindsats. Indsatser, som ikke direkte organiserer flere medlemmer, men som forbedrer vores arbejds gange, så vores service bliver bedre og dermed har en afsmittende effekt. Vi håber altid på, at vi leverer en service og kvalitet, som er værd at snakke om.

Men selv om vi har indsatser, så er det ikke altid de virker, eller giver den effekt, som vi håbede. For selv om vi gør meget, for at organisere mulig potentielle medlemmer, så er afgang af medlemmer større. Havde vores, og de tillidsvalgte indsatser ikke været tilstedet, havde tabet været endnu større.

Hvis nogle af jer sidder tilbage, og tænker, hvorfor gør i ikke noget ved den udvikling? Burde i ikke have fremgang i medlemstal, frem for nedgang?

Der er ting vi ikke er herre over. Vi organiserer medlemmer, som er ansat på FOA's overenskomster. Vi organiserer ikke medlemmer, som arbejder i MENU eller ansatte, som er håndværker. Vi organiserer kun dem, som arbejder på FOA's fagområder. De andre skal gerne være organiseret i HK og Metal.

Det betyder også, at vores målgruppe, for at organisere er begrænset. Det er ikke et ta selv bord. Men når Kommunerne og Regionerne gennem de sidste 10 år, har nedlagt i omegnen af 400 stillinger, på de arbejdspladser vi organiserer, så siger det sig selv, at mulighederne er mindre for at organisere. Besparelser efter besparelser i kommuner og regionen, har gjort stillingerne færre.

Den sidste opgørelse vi har fra forbundet, og med vores viden fra det private fritvalgsområde, så har vi ca. 320 personer, som ikke er medlem af FOA, men som arbejder på vores område. Det er altså ikke mange.

Yderligere, hvis vi ser på totalt set, organiserede i kommunerne, så ligger vi på ca. 86 % af alle ansatte på vores område. Det er ret god gået. Landsgennemsnittet ligger på 71 %.

Men vi kan gøre det bedre. Selv om det bliver svært, bare det er i et fællesskab, og samarbejde med de tillidsvalgte og jer medlemmer.

Afslutningsvis, vil jeg sige, at hvis I hver især hjælper jeres tillidsrepræsentant, med at organisere en af jeres kollegaer, som ikke er medlem af FOA, men som er ansat på en FOA-overenskomst, så gavner det ikke blot jeres fællesskab på arbejdspladsen, men hele organisationen.

Jeg hører tit, at ansatte fortæller, at der er frit fagforeningsvalg i Danmark og at det er en privat sag, hvor man står. Så bliver jeg bare nød til at sige NEJ. Det er ikke korrekt. **Det er en fælles sag.** Vi sætter alt på spil, hvis vi ikke sørger for, at vores kollegaer bliver meldt ind i fællesskabet. Hvis ikke vi tager kampen og kæmper, for at få dem ind i folden, så taber vi på den lange bane.

Fællesskabet og det, at vi står sammen, er det, som gør os stærke, når kampene skal tages. Eksempelvis ved overenskomstforhandlingerne, budgetforhandlingerne i kommunerne og regionen. Når der skal demonstreres og laves aktivisme. Hvis vi ikke har fællesskabet, så mister vi gennemslagskraften, og dem som nyder godt af at spare de 300 kr. om måneden. De får fordelene

alligevel, fordi vi andre kæmper for det. Det skal vi ikke finde os i. Vi skal ikke have kollegaer, som køre på frihjul.

Sidst men ikke mindst, et lille citat fra Karl Scharnberg. Hvis solidariteten er noget, man blot ønsker, når man selv trænger til den, så findes solidariteten ikke mere.

TAK