

Evaluering samt strategi og fremadrettet indsats vedrørende medlemmer ansat hos private arbejdsgivere

Dato: 28. januar 2013 * Af: René Johansen

Vedtaget af afdelingsbestyrelsen d. 7. marts 2013

Fakta:

FOA Frederikshavn har i omegnen af 1300 kommunalt ansatte medlemmer indenfor social- og sundhedssektoren. Herudover er omkring 200 ansat ved en privat leverandør. I foråret 2012 er ca. 40 % tilknyttet en privat leverandør når det drejer sig om praktisk hjælp, og 27 % er tilknyttet en privat leverandør når det drejer sig om personlig pleje. Herudover er der i Frederikshavn kommune ca. 170 dagplejere og 35 private børnepassere.

Indledning

Siden afdelingsgeneralforsamlingen i FOA Frederikshavn i marts 2012, har der været fokus på det private område. Primært private arbejdsgivere og medlemmer ansat hos private arbejdsgiver. Bl.a. fremgik det af generalforsamlingsberetningen, at FOA Frederikshavn ville undersøge en række spørgsmål, i forhold til, hvad der får borgere til at vælge en privat leverandør frem for den kommunale hjemmepleje.

Igennem tiden har vi hørt mange ting italesat!

- Det er nemmere for borgeren at bytte opgaver
- Borgeren kan benytte sig af tilkøbsydelse
- De ansattes arbejdsmiljø er ikke i orden
- Virksomhederne forbyder sig på arbejdsmiljølovgivningen
- Virksomhederne har ikke ret meget faglært personale ansat, og har ikke fokus på medarbejdernes faglighed.
- Medarbejderne bruger ikke tid på dokumentation

På den baggrund har FOA Frederikshavn forsøgt at foretage en lang række anonymiserede interviews, med privatansatte medlemmer. Formålet har været, at vi gerne vil høre om Deres erfaring med det at være privatansat. Vi ville undersøge fordele, ulemper og mulige problemfelter, vi som organisation bør være opmærksom på. Vi ville gerne vide, om de mange ting, der så tit italesættes, er "kolde og kyniske fakta", eller om der blot er tale om "myter og fordomme", der slet ikke har hold i virkeligheden.

Mini-undersøgelse og Interviews – en tur op af bakken!

Der har i 2012 været forsøgt gennemført en række interviews med privatansatte medlemmer.

Planlægningen og tilrettelæggelsen af de enkelte interviews har fundet sted ved, at en faglig medarbejder tilfældigt har udvalgt og kontaktet en række privatansatte medlemmer, og hørt dem efter, om de vil deltage i et interview med afdelingsformanden og sektorformanden for social- og sundhedssektoren, enten i afdelingen eller hjemme hos den privatansatte selv.

Spørgsmålene kunne enten besvares via interview eller ved at den privatansatte selv udfyldte skemaet. Undersøgelsens resultat er fortroligt, både i forhold til den ansatte og i forhold til virksomhederne. Den ansattes navn samt virksomheden, er alene en oplysning der er brugt, når skemaet er modtaget i afdelingen, således vi kan sikrer, at den der besvarer skemaet, rent faktisk arbejder på/ved virksomheden.

Det viste sig ret hurtigt, meget svært og "op af bakke", at få aftalt egentlige interview (der har blot været afholdt to personlige interview), og efter flere forgæves forsøg, hvor medlemmer udeblev eller aflyste i sidste øjeblik, valgte man en form, hvor medlemmet kunne besvare et spørgeskema elektronisk. Dette viste sig også at være en større udfordring, i og med, at blot én valgte at sende besvarelse retur.

Slutteligt blev der, på mødet for de privatansatte medlemmer d. 14. juni 2012, omdelt spørgeskemaer til samtlige fremmødte. Her valgte 6 medlemmer, efterfølgende at returnere skemaet.

Der er således modtaget spørgeskemabesvarelse fra i alt 9 privatansatte medlemmer, fordelt på 3 (4) firmaer. 6 besvarelser er fra ansatte ved samme firma. 2 besvarelser er fra ansatte ved hver sit firma og en enkelt besvarelse er afleveret, uden angivelse af et firma.

Herunder er besvarelsen i de 9 spørgeskemaer sammenskrevet.

Ser du som privatansat dine arbejdsvilkår som ringer eller bedre i det private kontra det kommunale? Hvis ja, på hvilke områder er det bedre at være privat ansat?

- Lønnen er lidt bedre og planlægningen er bedre end andre steder
- Der er ikke den store forskel – jeg får lidt mere i løn
- Arbejdsvilkårene er udemærkede hos det private – har aldrig arbejdet ved det kommunale – kan ikke sammenligne.
- Jeg oplever at det er det samme, men det er måske mere frit at være privat
- Der er mere fleksibilitet ved det private. Man får mere indflydelse på sin arbejdsplads.
- Nej
- Bedre vilkår ved det kommunale. Faglærte bestemmer selv en ugentlig fridag. Ufaglærte har altid en fast dag fri. Man kommer hos de samme borgere (særligt ved personlig pleje), og ved ferie/sygdom, er der altid en fadt 2'er.
- Nej, sådan ser jeg ikke på det. Jeg har både været ansat i det kommunale og foretrækker helt sikkert at være ved det kommunale, frem for det private, som det ser

ud nu.

- Vil helt klart vælge kommunal, frem for privat, grundet arbejdsforholdene. Ringe i det private – så mangler der løn, så feriepenge. Der bliver lovet, at tingene bliver bedre, men intet sker. Holder man på sin ret, bliver man frosset ude.

Er køretider/kørelister bedre på det private område? Er der mere tid, og er kørelisterne mindre stramme?

- Ved ikke
- Intet svar
- Hos private er kørelister altid OK – altid samme rute
- Det er ca. det samme. Det svinger lidt afhængig af antal borgere
- Der er mere tid til hver enkelt borger i det private.
- Ved ikke
- Meget stramme. Man skal køre fra A til B på 0 minutter. Dog er der 10 minutter til Gærum. Vi kører ikke fra borgerne før tid, men holder mindre frokostpause. Tid opstår også, hvis en borger giver afbud.
- Der er overhovedet ikke nogen køretid. Jeg arbejder i hverdagen fra kl. 7-13, og jeg har 5 timer og 55 minutter borger tid. Dvs. at jeg har 5 minutter at køre på. Ved sygdom mellem de ansatte bliver personens/personernes plan delt ud på os andre, og dette skal nås. Hvilket er meget stressende for de ansatte, men også borgerne vi komme ud til.
- Der er pres på kørelisterne i det private. Kørte ex. på cykel, og der er 5 minutter imellem det ene sted i byen og det andet sted i byen. Ved pres, mister man frokostpausen, eller tiden går fra borgeren. Kan også opleve 15-20 minutters ekstra arbejde om dagen, men uden honorering.

Oplever du som privatansat, at borgeren får besøg af den samme medarbejder hver gang, eller modtager borgeren besøg af mange forskellige medarbejdere?

- Jeg oplever, at som privat, er der færre medarbejdere end hos det kommunale, hvor der er flere forskellige
- Ja i meget høj grad
- Hovedsageligt den samme hver dag
- Den ældre får oftest besøg af den samme
- Borgerne har en primær kontaktperson. Men kan selvfølgelig blive udsat for skiftende personale i forbindelse med sygdom, ferie og lignende.
- Flere forskellige

- Intet svar
- Hos os er der MANGE borgere der ikke har en fast hjælper, og vi ansatte siger MANGE gange til vores gruppeleder, at de enkelte borgere ønsker at få en fast hjælper. Men det er bare som om der ikke sker noget, og svaret vi får tilbage, når det er sagt til gruppelederen er "det kan ikke lade sig gøre, det kan ikke planlægges sådan".
- Intet svar

Hvordan oplever du kravet til dokumentation – ses der lempeligere på dokumentation hos de private leverandører kontra i det kommunale?

- Nej, det føler jeg ikke
- På højde med det kommunale. Vi sætter store krav til dokumentation
- Intet svar
- Nej, det er det samme
- Nej, vi er meget OBS på, at der bliver dokumenteret hos os
- Nej
- Der skal dokumenteres. Stort krav – lige så stramt som i det kommunale. Elektronisk journaliseringssystem. Der er en medarbejder på kontoret, der hjælper med journalisering, i sær hvis man er presset. Medarbejderen er social- og sundhedsassistent. Hvis ikke der dokumenteres, har vi sygeplejersken i røret.
- I det private, hvor jeg er, kan det sagtens blive bedre, da der er flere der ikke kan/får en PDA. Jeg var ansat i næsten et år, før jeg fik en PDA. Førhen skulle jeg gå til gruppelederen og få det skrevet.
- Vi skal dokumentere – nogle gør og nogle gør ikke. Men det skal være meget grelt, før det bliver påtalt. Vi skal selv skrive, men er der meget pres på, kan man lægge en seddel.

Oplever du, at der ses lempeligere på arbejdsmiljømæssige forhold i det private, kontra det kommunale? Hvis ja, på hvilken måde – hvad er anderledes?

- Det syntes jeg kommer an på, hvem man spørger
- Nej, men meget af arbejdet ligger hos AMR
- Hos privat arbejdes der meget med arbejdsmiljø, sammen med arbejdstilsynet
- Det er OK hos os
- Det var der en overgang – men nu har vi 3 arbejdsmiljørepræsentanter, som er meget OBS på at alt er OK.
- Nej
- Der er strammet gevaldigt op. Men for et par år siden, var der ikke noget, der hed

arbejds miljø. Nu er der møde ca. hver anden måned, med sikkerhedsudvalget (virksomheden, ansatte og arbejdsmiljøudvalget).

Hjælpe middelkrævende borgere får længere snor – man vil gerne beholde borgeren!

- Ja, det mener jeg. Jeg mener det kommunale går mere op i reglerne end det private. F.eks. er jeg lige nu sygemeldt med stress, og havde det været på min tidligere kommunale arbejdsplads, hvor jeg var afløser før jeg blev uddannet, så ville jeg ha "god" samvittighed over jeg var sygemeldt, da det ikke ner med min gode vilje at være det, men ved det private har jeg dårlig samvittighed over det, da jeg ved man bliver bagtalt ude på kontoret, og man nemt kan blive fyret over det. Jeg har snart været sygemeldt i 14 dage, men har ikke været til sygesamtale endnu, og jeg frygter den MEGET. Da jeg ved ledelsen/gruppelederen mener det er for nemt at blive sygemeldt af ens læge, og jeg ved de har ansat en ny til at køre min faste plan.
- Jeg har arbejdet her i et år. Ingen forflytningskursus – dét var der ikke tid til. Blev lovet det mange gange. Den undervisning andre fik, var meget dårlig. Minus introduktion til rengøringsartikler. Det måtte man selv lære sig til. Først på det seneste er man begyndt at lave APV, og der er også valgt en AMR.

Hvordan oplever du arbejdstiderne i det private? Har du som ansat mulighed for selv at til eller fravælge vagttyper. Eksempelvis sige nej tak til weekendvagter osv.?

- Jeg syntes at man sammen kan planlægge ens arbejdstid, så man kan få det bedste ud af det sammen. Vi har weekendvagter hver 14 dag. Nogle andre har ikke, men det er vel hvad man kan blive enige om.
- Intet svar
- Det har jeg selv stor indflydelse på – det er efter aftale med leder/planlægger
- Nej, det er det samme hele vejen rundt
- Man har flere muligheder for særaftaler i det private, hvis man har behov for det.
- Ja
- Intet svar
- Da jeg startede var der nogle, der ikke havde weekendarbejde, da de havde lavet en aftale. Nu er det blevet sådan, at ALLE SKAL arbejde hver anden weekend, og det er MEGET svært at få fri i weekenderne. Førhen var det ikke svært.
- Arbejde hver anden weekend. Der var rimelig faste rammer, og ikke gode muligheder for særaftaler. Det giver ballade, hvis nogle får lov og andre ikke!

Hvordan oplever du at ledelsen ser på fagligheden/uddannelse/kompetenceudvikling indenfor den private virksomhed! Spiller fagligheden nogen rolle, og er det noget du føler der er fokus på?

- Det ved jeg ikke
- Ja, i meget høj grad
- Fagligheden eller oplæring af opgaverne prioriteres højt. Kendskab til at udføre opgaverne rigtigt og forsvarligt sættes højt
- Ja, fagligheden skal helst være OK
- Ledelsen vil selvfølgelig gerne spare, men ved godt, at fagligheden skal være OK, ellers mister de deres kontrakt. Her er kommunen knapt så udsat, da de ikke skal leve op til kontrakten, for at forsætte!
- Lidt
- Ved ansættelsen vægtede man uddannelse. Men nu kradser krisen, og flere ufaglærte tages ind. Vi er en SSA, 5-6 SSH ud af 15-16 ansatte. De faglærte får de borgere med "mest kød på" – de tungeste borgere. Der er stort flow blandt de ufaglærte. Der er en del ansatte med løntilskud, særligt til rengøring, hvor de udnyttes til fingerspidserne. Alle skal have forflytningskursus + førstehjælpskursus. Ingen får det, men der arbejds på det.
- Der er meget fokus på, at det ser ordentligt ud, ude hos vores borgere, hvilket jeg mener er en god ting, men jeg mener ikke det er en god ting at de assistenter der er ude ved os, kommer ud til borgerne men vi er der, for at tjekke vi gør vores arbejde ordentligt. Jeg syntes, hvis der er nogen der skal komme ud og tjekke os, så er det ledelsen, og ikke nogen der kører ude i plejen, for det kan nemt give en dårlig stemning, hvilket jeg også syntes det har gjort i nogle tilfælde.
- De fleste af mine kollegaer er ufaglærte. Jeg havde selv to dages oplæring. Kørte til alle opgaver, også terminalpleje. Ved tvivl kunne gruppelederen, der er social- og sundhedshjælper, kontaktes.

Opsummering af undersøgelsens resultater

Ud fra de afgivne besvarelser, kan det konstateres, at der er meget forskellige synspunkter i forhold til flere af de stillede spørgsmål. Dog er der en tendens til, at de interviewede privatansatte medlemmer, oplever:

- At borgere hos private leverandører, ofte får besøg af den samme medarbejder.
- Et flertal af de privatansatte oplever, at der er fokus eller endda stort fokus på dokumentation hos private leverandører

- Det opleves i overvejende grad, at der er fokus på arbejdsmiljømæssige forhold hos private arbejdsgivere
- Halvdelen oplever fleksibilitet/større fleksibilitet og indflydelse i forhold til planlægning af arbejdstiden hos private arbejdsgivere.
- Der er opmærksomhed på uddannelse og/eller faglighed fra private arbejdsgiveres side.

Øvrige initiativer i 2012

I foråret 2012 opstod der, samtidig med afdelingens arbejde med det private område, en del skriver i medierne omkring det private område. Bl.a. opstod der en misforståelse af, hvad afdelingens holdning til det private område overordnet set var og er.

Med baggrund i skrivelserne, samt konkrete henvendelser fra to af de private virksomheder, blev der dels gennemført besøg hos de to virksomheder, der inviterede og dels blev der, på tværs af alle private virksomheder inviteret til dialogmøde, for både medlemmer og ikke medlemmer. På dialogmødet, var der, blandt de ca. 20 fremmødte, enighed om, at man gerne indgår i et netværk af private ansatte, på tværs af arbejdsgiver tilhørsforhold.

Det videre arbejde, 2013 og frem

Erfaringer fra det seneste års arbejde med området vil fremadrettet blive brugt i afdelingens samarbejde med de tillidsvalgte (såvel private som kommunale) og vores samarbejdspartnere i det politiske system.

Herudover må det konstateres, at det private område, også fremadrettet skal have stort fokus fra afdelingens side, og at modellen, hvor en politisk valgt i afdelingen har det overordnede ansvar for området, fastholdes.

Den overordnede holdning til privatisering af offentlige serviceydelser er også fremadrettet (vedtaget på afdelingsbestyrelsesmødet i juni 2012):

Penge afsat til offentlig velfærd, bør altid benyttes bedst muligt, krone for krone, uanset offentlig eller privat arbejdsgiver.

Overordnet og ideologisk er vi på linje med tidligere kongresbeslutninger om, at velfærdsydelser ikke bør udsættes for privatisering og markedsføring, hverken pasning, pleje, børnepasning etc.

Det fremadrettede arbejde med private virksomheder og privatansatte medlemmer:

- Der arbejdes videre med "Projekt, private virksomheder og overenskomst", jf. orientering på afdelingsbestyrelsesmødet d. 7/12-2012, pkt. 5E.
- Der igangsættes netværksmøder for privat ansatte medlemmer, på tværs af arbejdsgiver tilhørsforhold.
- Større fokus på- og en målrettet indsats i forhold til arbejdsmiljø, personalevilkår, kompetenceudvikling mv. – samtidig med det for øje, at der er virksomheder, hvor tingene kører godt, virksomheder, hvor tingene kører mindre godt, og virksomheder, vi har dårligt kendskab til.
- Der skal arbejdes for, at alle private virksomheder, enten indgår egen overenskomst med FOA, eller tiltræder eksisterende overenskomst.
- På overenskomstdækkede virksomheder er målet, at der alle steder er valgt en tillidsrepræsentant
- Dialog med relevante politikere i socialudvalget og/eller byrådet fortsættes.

Øvrige private områder, der fremadrettet skal have afdelingens fokus:

- Privatskolen i Frederikshavn samt Privatskolen i Sæby. Ingen af disse har i dag en overenskomst for pædagogmedhjælpere, ansat på SFO området. Der søges indgået overenskomst.
- Indgåelse af overenskomster med private svømmehaller, haller, museer og foreninger, hvor det vil være naturligt for FOA at organisere.
- Igangsættelse af grundig drøftelse vedrørende private børnepassere, herunder dialog med pædagogisk sektor. Hvad kan/skal/bør afdelingen eksempelvis tilbyde denne gruppe.

Overordnet politisk ansvarlig for arbejdet med det private område er Susanne Jensen. Arbejdet sker i samarbejde med den/de relevante sektorer.