

FOA GENERALFORSAMLING



Indhold

Afdelingens indkaldelse & dagsorden	3
Program.....	5
Beretning	7

Afdelingsbestyrelsen:	
Konstitueret Afdelingsformand	Janet Glyngfeldt
Faglig sekretær	Sussie Brizarr
Faglig sekretær	Sanne Nielsen
Faglig sekretær	Rikke Cnota
Faglig sekretær	Janet Glyngfeldt
Social- og Sundhed	LiseLotte Svane Pedersen
Social- og Sundhed	Anette Sigersted Jensen
Social- og Sundhed	Solveig Skaanning Hansen
Social- og Sundhed	Uffe Valbjørn Skov
Suppleant social- og sundhed	Vakant
Pædagogisk	Susanne Hedegaard Presthi
Pædagogisk	Vakant
Pædagogisk	Vakant
Suppleant pædagogisk	Vakant
Kost- og Service	Benny Iversen
Suppleant kost- og service	Søren Brøgger
Teknik- og Service	Poul Erik Tovgaard
Suppleant teknik- og service	Vakant

Ansvarshavende: Janet Glyngfeldt

Til medlemmer i FOA Horsens afdeling

Kære medlem

FOA Horsens ordinære generalforsamling besluttede onsdag den 15.marts at suspendere generalforsamlingen. Suspensionen kom på tale, da der den 9.marts blev indgået aftale mellem afdelingsbestyrelsen og afdelingsformand Lone Dybdal om fratræden på posten som afdelingsformand. Aftalen er indgået efter ønske fra Lone Dybdal og afdelingsbestyrelsen beklagede det, men ønskede at imødekomme Lone Dybdals ønske.

FOA Horsens love fastlægger (§8 stk.2), at såfremt afdelingsformanden afgår i utide, altså før pågældende er på valg, så skal der indkaldes til ekstraordinær generalforsamling. Eftersom den ordinære generalforsamling den 15.marts var indkaldt og skulle afholdes blot 6 dage efter afdelingsbestyrelsens beslutning, så ville det uanset beslutningen på generalforsamlingen om at suspendere den ordinære generalforsamling, være påkrævet at indkalde til en ekstraordinær generalforsamling med valg af afdelingsformand på dagsorden.

På den baggrund blev det vurderet at bede om generalforsamlingens stillingtagen til gennemførelse og behandling af den udsendte dagsorden til den ordinære generalforsamling. 81 medlemmer stemte for suspension af generalforsamling og 75 medlemmer stemte i mod.

Afstemningsresultatet indebærer,
at den ekstraordinære generalforsamling finder sted onsdag den 10.maj, kl. 17.30

Følgende dagsorden skal behandles:

1. Valg af dirigent
2. Godkendelse af forretningsorden
3. Godkendelse af dagsorden
4. Valg af stemmeudvalg
5. Mundtlig beretning
6. Orientering om regnskaber for 2021 Og 2022
7. Indkomne forslag
8. **Valg**
 - A. Valg af afdelingsformand
 - B. Valg af faglig sekretær på social- og sundhedsområdet
 - C. Valg af faglig sekretær på det pædagogiske område
 - D. Valg af faglig sekretær
 - E. Valg af faglig sekretær

Valg til afdelingsbestyrelsen:

- F. Valg af 4 fra faggrupper tilknyttet Social- og sundhedsområdet og 1 suppleant for disse.
 - G. Valg af 3 fra faggrupper tilknyttet pædagogisk område og 1 suppleant for disse.
 - H. Valg af 1 fra faggrupper tilknyttet Kost og Service og 1 suppleant for denne.
 - I. Valg af 1 fra faggrupper tilknyttet Teknik og Service og 1 suppleant for denne.
9. Valg af 2 bilagskontrollanter
 10. Valg af fanebærer
 11. Eventuelt

Frist for opstilling til valgene under punkt 8 A,B, C, D og E var **onsdag 12.april 2023**. Meddelelse om opstilling til valg sendes til horsens@foa.dk

Frist for opstilling til valgene under punkt 8 F,G,H og I er **onsdag den 10.maj** forinden generalforsamlingen går i gang. Meddelelse om opstilling til valg sendes til horsens@foa.dk og såfremt opstilling finder sted på generalforsamlingsdatoen den 10.maj meddeles det fungerende formand Janet Glyngfeldt i forbindelse med ankomst.

Vedrørende punkt 8 Valg

Afdelingsbestyrelsen har på baggrund af den generelle situation i FOA Horsens besluttet at sætte alle mandater på valg. Dette indebærer, at alle der for nuværende er valgt ligeledes skal meddele deres kandidatur som øvrige kandidater. Valgperiodens længde for formand og faglige sekretærer er 4 år ved genvalg og for nyvalg 2 år jf. §7 stk.2 i afdelingslovene. Der kan kandideres til flere poster.

Materialer til generalforsamlingen

Der vil komme en række materialer til de enkelte bilag. Afdelingsbestyrelsen vil bestræbe sig på at de er tilgængelig på hjemmesiden fra ca. 1.maj.

Vi håber meget du har lyst til at deltage, sammen med kollegaer og andre medlemmer.

Velmødt den 10. Maj kl. 18.00 (Sandwich 17.30)

Bygholm Park Hotel, Schüttesvej 6, 8700 Horsens

På de følgende sider finder du program og beretningen fra afdelingsbestyrelsen.

På vegne af afdelingsbestyrelsen
Janet Glyngfeldt
Fungerende formand



Program for den ekstraordinære generalforsamling den 10. maj 2023

Kl. 17.30 Sandwich for tilmeldte

Kl. 18.00 Generalforsamlingen afholdes

Kl. 19.30 Kaffepause

Kl. 20.00 Generalforsamlingen fortsætter

Da vi ved, at vi bliver rigtig mange til generalforsamlingen er det meget svært at sætte et sluttidspunkt på, da vi har en del valg vi skal igennem.



Beretning til generalforsamlingen

10. maj 2023

2



Janet Glyngfeldt
Fungerende formand

Sammen gør vi stadig forskellen

Vi gør en forskel for vores medlemmer hver dag. Det har vi også gjort i den seneste tid selvom vi i afdelingen har kæmpet med uoverensstemmelser internt i afdelingen. Vi har stadig for øje at yde den bedste sagsbehandling og service til alle vores medlemmer.

Interessevaretagelse for medlemmerne er den største prioritet.

Arbejde i bestyrelsen

Vi fik i 2021 nye medlemmer i bestyrelsen og afholdte en bestyrelseskonference med fokus på kommende indsatser og samarbejdet i bestyrelsen og i afdelingen om disse mål og indsatser. Efterfølgende har arbejdet i bestyrelsen været præget af de udfordringer som er beskrevet tidligere og førte 20. marts 2023 til en beslutning om at sætte vores mandat på valg for på den måde at give plads til en frisk start.

Bestyrelsen har også skulle arbejde med en mulig fusion mellem FOA Horsens og FOA Silkeborg-Skanderborg. Dette for at skabe et nyt og stærkt østjysk FOA-fællesskab. De to afdelingsbestyrelser og styregrupper (valgte lønede i de to afdelinger) mødtes ultimo januar 2023 på

bestyrelseskonference. Begge bestyrelser kunne se gode perspektiver i en fusion.

Men da FOA Horsens har andre udfordringer i afdelingen er processen sat i bero indtil efteråret 2023.

Medlemsundersøgelse

I efteråret 2021 blev der gennemført en medlemsundersøgelse, hvor mange af vores medlemmer gav udtryk for tilfredshed med den hjælp de har fået i afdelingen. Men der er også kritiske røster som fortæller det modsatte. Det har vi taget på os og arbejder hver dag på, at alle medlemmer af FOA Horsens skal mærke, vi gør en forskel.

Mange af svarene i undersøgelsen peger på, at medlemmerne synes FOA Horsens skal være mere synlig. Medlemmerne ønsker FOA Horsens på arbejdspladsbesøg samt vi er mere synlige i den offentlige debat.

Afdelingen har grundet Corona ikke kunne leve op til vores målsætning om flere arbejdspladsbesøg i 2021 og starten af 2022, men vi har været på rigtig mange besøg efterfølgende og har en strategi om kontinuerlige arbejdspladsbesøg. Så håber vi, at vi når hele vejen rundt i løbet af noget tid. Dog har mange af jer FOA lige ved

hånden i dagligdagen, i form af jeres tillidsrepræsentant eller arbejdsmiljørepræsentant – så gør brug af vedkommende kollega.

Fagforeningshuset

Vi flyttede 4. januar 2021 ind i vores nye hus, Fagforeningshuset på Havnen i Horsens. Vi er glade for at bo i fællesskab med 3F, NNF, Blik og Rør og fra 1. januar 2023 er HK også flyttet ind og er tilbage i byen for at servicere deres medlemmer. Sammen kan vi også gøre en forskel.

FH

Fagbevægelsens

Hovedorganisation har også en sektion "FH Horsens/ Hedensted".

Vi er repræsenteret i bestyrelsen som består af faglige organisationer i området. Vi beskæftiger os med arbejdsmarkedspolitik, bestyrelsesarbejde på uddannelsesinstitutioner, Horsens Alliancen, lokal beskæftigelsesråd i Hedensted og regionsarbejde, hvor vi prøver at være samarbejdspartner og udvikler på dagsordner, som kommer vores fælles medlemmer til gode.

Nye ansigter i FOA Horsens

1. april 2022 startede Birgitte Meldgaard Mortensen som faglig medarbejder i FOA Horsens. Birgitte har bl.a. administrativt arbejde inden for medlemskaber, registre- ringer, fastholdelse, servicekald og lønaftaler.

1. maj 2022 startede jeg selv i afdelingen som faglig sekretær. Janet arbejder med sagsbehandling i social- og sundhedssektoren, er ansvarlig for Arbejdsmiljøområdet og ansvarlig for Organisering og har i den sidste måneds tid arbejdet som fungerende formand Janet har løbende været på uddannelse for at få indsigt i sine arbejdsområder.

1. januar 2023 startede Uta igen i FOA Horsens. Uta har en stilling

Som husassistent, hvor FOA og NNF deles om hendes stilling. Uta laver det samme som tidligere, sørger for at huset holdes rent og servicere møder.

Velkommen til dem alle.



Teknik og service

Slutningen af 2021 fik vi en ny faggruppe i Region Midt, da regionen valgte at hjemtage en del af ambulanceområdet. Det har betydet et velkommen til nye medlemmer i Teknik og Service sektoren. FOA Horsens dækker stationerne i Horsens, Brædstrup, Hedensted og Hornslyd.

Der har været en del arbejde med at lave forhåndsftaler om løn, MED struktur og vilkår for tillidsvalgte. Dette arbejde har vi været fælles om i regionen, men den største del af arbejdet har FOA Aarhus taget sig af så der var én forhandler med Præhospitalet i stedet for mange afdelinger.

Der har været årlige lønforhandlinger som nu er kommet i system – så vi har tilbagevendende aftaler med kommuner og regionen om lønforhandlingerne. Vi er godt dækket af tillidsrepræsentanter på alle områder i sektoren og det er en stor hjælp for den faglige ansvarlige på området.



Flemming Laursen
Socialrådgiver

Arbejdsskadeområdet

I afdelingen arbejder vi fortsat med et stort antal arbejdsskadesager – i form af arbejdsulykker, arbejdsbetingede lidelser, ansvarssager samt sager ved Erstatningsnævnet.

Arbejdsulykkerne og de arbejdsbetingede lidelser behandles i Arbejdsmarkedets Erhvervssikring (AES), hvor vi sammen med medlemmerne får adgang til sagerne og løbende modtager de samme oplysninger såsom skemaer, afgørelser m.v., som medlemmet modtager fra AES.

På den måde kan vi sammen med medlemmet "køre" et parallelt og tæt forløb.

Ansvarssagerne behandles i vores advokatteam i Forbundshuset, som vi arbejder tæt sammen med. Vi fungerer i afdelingen som "bindeled" mellem advokaten og medlemmet, hvis eksempelvis advokaten ønsker yderligere oplysninger til sagen. Vi er ofte også "bindeledet" i forhold til eventuelle arbejdsgivere, lægehuse eller andre, hvor der ønskes indhentet oplysninger fra.

I mange af arbejdsskadesagerne er der typisk også en sygedagpengesag, jobafklaringsforløb eller andet som hænger sammen med den sygemelding, som ofte følger i kølvan-

det på en arbejdsskade. Vi hjælper derfor også medlemmerne i forhold til den del, hvilket i øvrigt kan ses beskrevet andet sted i beretningen under overskriften: "Orientering fra social- og beskæftigelsesområdet".

Vi vender tilbage til AES, som i forbindelse med Covid-19's "indtog" tilbage i 2020, fik nye udfordringer og ekstra meget arbejde som følge af de mange anmeldelser i relation til sygdommen.

Faktisk er det sådan, at AES pr. 19/12-2022 havde modtaget 17.748 anmeldelser om arbejdsskader relateret til Covid-19.

De 17.748 anmeldelser omfatter dels sager om selve sygdommen, dels sager om for eksempel allergi, som følge af brug af værnemidler samt følgeskader i forbindelse med vaccine.

Desuden har AES i 2022 været udfordret af, at et nyt sagssystem skulle indføres. Det betød blandt andet, at AES var nedlukket i nogle uger tilbage i april 2022. Det fik også den konsekvens, at AES kom bagud med registrering af indkommen post m.m. og det gav en del uro i forhold til om indsendte papirer, såsom skemaer, klager m.v. nu også var modtaget og blev registreret, fordi AES' it-system sendte rykkere ud på oplysninger, som faktisk var sendt til AES, men endnu ikke registreret i AES. Det har skabt bekymringer hos medlemmerne og givet en del unødvendigt ekstraarbejde både for os og for AES selv.

Derudover har det også medført udsættelse af sagsbehandlingsti-

derne i en grad, vi generelt ikke har set før.

Det ser heldigvis ud til nu, at der er ved at komme styr på den del. Vi håber derfor på, at vi i 2023 får et mere roligt samarbejde med AES igen.

Vi har de seneste to år (2021 og 2022) indhentet godt 20,5 millioner kroner i erstatninger til medlemmerne.



Anne Marie Klein Andreassen
Socialrådgiver

Orientering fra social- og beskæftigelsesområdet

Seniorpension

Vi har haft en del sager, hvor vi har hjulpet medlemmer med råd og vejledning i processen med ansøgning om seniorpension. I 2021 overgik sagsbehandlingen fra kommunerne til seniorpensionsenheden. Det er dog fortsat kommunen (jobcenteret), der skal hjælpe med at oplyse sagen i forhold til det lægelige og arbejdsevnen i seneste job. Vi har hjulpet med at starte ansøgningen op, i nogle tilfælde været bisidder i mødet med kommunen og ligeledes i få tilfælde hjulpet ved anke over afslag på seniorpension.

Overvejende har de fleste medlemmer, vi har hjulpet, fået tilkendt seniorpension, hvis de har opfyldt beskæftigelseskravet på de 27 timer i 20-25 år.

I starten af 2022 fjernede PenSam engangssummen på de 140.000 kr. ved seniorpension, hvilket selvfølgelig har haft en betydning for de medlemmer, som ellers ville være berettiget til det. Beløbet blev nedsat til 100.000 kr. ved førtidspension.

Tendensen, i forhold til at få tilkendt seniorpension er, at det ser ud til, at det er blevet en anelse sværere

hvad angår nedsat timetal til højst 15 timer i seneste job, når man kommer fra fuldtidsbeskæftigelse.

Vi oplever, at sagsbehandlingstiden på de 6 måneder bliver overholdt.

Vi ser med positive øjne på, at pr. 1. januar 2023 vil en ægtefælles eller samlevers arbejdsindtægt ikke nedsætte pensionen for folke-, førtids- og seniorpensionister.

Tidlig pension (Arne-pension)

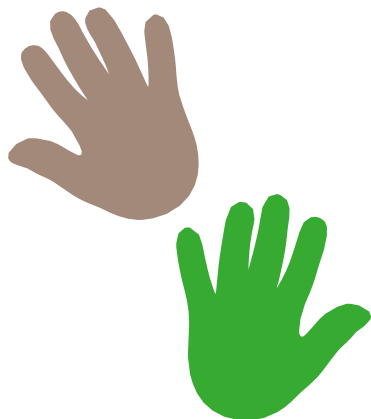
Vi har været i berøring med få sager, hvor der er givet afslag på tidlig pension med mulighed for at indsende yderligere dokumentation. Det har mest af alt drejet sig om, at det er meget svært at fremskaffe dokumentation for relevant beskæftigelse m.v., der ligger rigtig mange år tilbage og som tæller med i "optjeningen" og hvor der ikke umiddelbart findes oplysninger digitalt.

Sygdomssager og afklaring af arbejdsevnen

Hovedparten af vores medlems-sager af social- og beskæftigelsesmæssig karakter er fortsat sygedagpengesager og jobafklaringsforløb. Vi har få sager, hvor medlemmet er i ressourceforløb.

Vi hjælper med hørings svar og klager, når medlemmer på sygedagpenge har nået revurderingstidspunktet ved 22 uger og jobcenteret har vurderet, at sygedagpengeretten skal ophøre. I nogle tilfælde kan det lykkes for os at få vendt afgørelse til en forlængelse i stedet for et ophør. Det kan have stor betydning økonomisk at gå fra sygedagpenge til et jobafklaringsforløb, hvor





ydelsen (ressourceforløbsydelse) er noget lavere. Vi gør derfor meget ud af at påvirke jobcenteret til at have oplyst sagen tilstrækkeligt og foretage en helhedsvurdering i sagen, så grundlaget for deres afgørelse er i orden.

Det gør vi ligeledes i de få sager vi ser, hvor jobcenteret vil lukke sygedagpenge, før medlemmet er klar til raskmelding og rådighed i A-kassen.

I den forbindelse oplever vi desværre, at Ankestyrelsen (klageinstansen) ikke giver megen kritik af kommunerne i forhold til dokumentationsgrundlaget i sagerne.

Derfor ser vi det fortsat som en meget vigtig opgave, at vi som bisidder for medlemmer med forløb i jobcenteret, er medvirkende til at skabe et godt og konstruktivt samarbejde med beskæftigelsesrådgiveren, hvor der er retning, mål og mening med de ting, der bliver iværksat og hvor medlemmet føler sig ordentligt behandlet og i centrum i egen sag.

Heldigvis ser vi flest gode forløb og skulle det modsatte være tilfældet, går vi i dialog omkring det med de ansvarlige ledere og i nogle tilfælde også politikere i den pågældende kommune.

Vi ser fortsat, at vores medlemmer, efter et kortere eller længere forløb under afklaring af arbejdsevnen, får den afgørelse i deres sag ved kommunens rehabiliteringsteam, som de kan se sig selv i fx fleksjob eller førtidspension.

Vi er jævnligt i dialog med jobcenterne via vores tværfaglige netværk i FH-regi om, hvad der rører sig af nye tiltag og fokusområder både hos dem og hos os.

Vi er spændte på, hvad der kommer til at ske politisk og i praksis på dette område i de kommende år.

Vi kunne bl.a. håbe på genindførsel af en længere periode på sygedagpenge inden revurdering, samt øget fokus på revalidering eller omskoling, så man i tide kan skifte spor og bevare tilknytningen til det ordinære arbejdsmarked.

Derudover håber vi selvfølgelig også, at der ikke sker en markant forringelse af ordningerne for de nedslidte, der kom med aftalen om værdig tilbagetrækning, til de medlemmer, som har været mange år på arbejdsmarkedet og som må forlade arbejdsmarkedet før tid.



Sussie Brizarr
Faglig sekretær

Social og sundhedssektoren 2021-2023

Horsens kommune

Vi oplever et større pres på arbejdspladserne end vi nogensinde har gjort før. Horsens kommune bremser op og laver en tilpasning af budgettet. Dette har indvirket i at nogle arbejdspladser har medarbejder/medlemmer som omplaceres. Dette skaber forringelser i forhold til ansættelsesvilkår og det er svært at se de gode intentioner kommunen har, for at fastholde medarbejderne.

Horsens kommune udarbejdede i 2020 en budgettildelingsmodel på ældreområdet, også kaldet for trinmodellen. Når vi kigger trinmodellen igennem syntes vi, at den er ude af trit med virkeligheden og vi er her gået i dialog med politikkerne i Horsens kommune om denne.

Vi står overfor rekrutteringsproblemer – samtidig ønsker Horsens kommune at fastholde personalet, men når der er medarbejder der skal omplaceres og der bliver færre til at løfte opgaverne samt forringer vilkår, ja så ser vi desværre et stort flow fra arbejdspladserne – generelt ser vi en del der rejser væk fra faget, hele 21,2 % i 2021.

Vi oplever også en stigning i uuddannet personale. Det er vigtigt

at bemærke, at meget uddannet personale godt kan løfte opgaven, men at uddannelsesniveaet kan påvirke kvaliteten. Derfor er det vigtigt at sikre, at alle ansatte, uanset deres uddannelsesniveau, har den nødvendige viden og færdigheder til at yde den bedst mulige omsorg og støtte til ældre mennesker. Det er vigtigt at have for øje, at det handler om kvalitet og sikkerhed for de ældre borgere.

Horsens kommune har oprettet et udviklingsråd for rekruttering og fastholdelse. Her er FOA sammen med DSR inviteret ind til et samarbejde. Formålet med udviklingsrådet er:

1. At finde nye veje til rekruttering af medarbejdere
2. Fremme af tilgang til SSH- og SSA-uddannelserne
3. Fremme rekruttering af nye medarbejdere gennem LAB-lovens muligheder: jobrotation, voksenelevløb o.a.
4. Undersøge muligheder for fleksible arbejdstider
5. Fastholdelse af elever på uddannelserne
6. Brobygning mellem skole og praksis, således, at læringen på skolen underbygges af læring i praksis
7. Synliggøre faget, kommunikere gode historier og fremme Horsens Kommunes image som en god arbejdsplads med udviklingsmuligheder på sundheds- og ældreområdet.

Udvalgets opgave er at drøfte indsatser, som er målrettet og fastholdelse af medarbejder i Horsens kommune.

I 2015 åbnede Gudenå Hospice i Brædstrup – i starten bestod medarbejderne af læger og sygeplejersker.

Men her i 2022 begyndte stedet at ansætte social og sundhedsassistenter. FOA har af flere omgange kommenteret, at der var andre faggrupper som også kunne komme i spil. Dette er nu lykket, hvilket vi hilser velkommen i FOA Horsens.

Hedensted kommune

Hedensted kommune besluttede at indgå i et landsdækkende projekt med en prøvehandling, hvor man styrker det arbejde der foregår, med at udvikle en ny dansk model med mindre selvstyrende teams.

Målet er at give borgerne den mest kvalificerede hjælp, hvor borgerne oplever sammenhæng i deres forløb og hvor borgerne inddrages i tilrettelæggelsen af deres egen indsats. Det er også et stort håb, at personalet føler sig anerkendt og deres kompetencer kommer i spil.

Tørring skole ansætter social og sundhedsassistenter til børn med handicaps som skal inkluderes, så nu ses der et samarbejde med lærer og pædagoger samt social og sundhedspersonale.

Vi har haft de første lønforhandlinger i 2021 og skal igen forhandle her i 2023. Det har været en fornøjelse at forhandle med kommunen,

når man ser bort fra, at vi godt kunne ønske os flere penge.

Kommunen er i den grad ligesom andre steder, udfordret af fastholdelse af gode medarbejder, det er også svært at rekrutterer personale generel til kommunen.

Hjemmeplejen er presset og der er kørelister, som på nogle dage slet ikke hænger sammen med virkeligheden.

Regioner

360 – sammen om opgaven

Regionshospitalet Horsens oplever et stort pres. Presset kan blandt andet tilskrives øget

aktivitet på det akutte område, udskudt aktivitet som følge af COVID-19 og sygeplejerskestrejke. Regionshospitalet påvirkes samtidigt af udfordringer med at fastholde og rekruttere de ønskede medarbejdere. Udfordringerne gælder både for psykiatrien, socialområdet og somatikken. På baggrund af dette, er der et projekt sat i søen – med flere elementer. Det er blandt andet flere faggrupper i spil til patientnære opgaver; medicin doseringer overgået til farmakonomer, fastholde seniorer ved f.eks. fleksibilitet vedr. arbejdstid og opgaver, samt





mange flere forslag, som er i gang i en prøvehandling.

Trods det oplever vi et meget presset sygehus, især de medicinske afdelingerne er presset på manglende personale. Der er personale der har ondt i maven hvis de skal på arbejde en fredag, ondt i maven hvis de nu bliver pålagt at komme på arbejde i weekenden, hvor de ellers troede de havde fri. Ledelsen er bekendt med problematikken – men må erkende at det nu er et politisk problem. Det må og skal politikerne løse.

Psykiatrien

Psykiatrien har i mange år været presset og det har været svært at råbe politikerne op, men endelig lykkes det og der er kommet en 10 års plan – for at denne kan lykkes, er det vigtigt at de grundlæggende forudsætninger er opfyldt, så som:

- Et gradvist, strategisk og langsigtet kapacitetsløft for at imødekomme behovet for indsatser og behandling, herunder bl.a. flere medarbejdere på tværs af både sociale og sundhedsfaglige indsatser
- Bedre rekruttering og fastholdelse af kompetente medarbejdere på tværs af faggrupper samt kompetenceløft

- Mere fleksibel opgavevaretagelse
- En tydeligere ansvarsfordeling i opgaveløsningen og bedre sammenhæng på tværs af sektorer

https://www.sst.dk/-/media/Udgivelser/2022/psykiatriplan/PIXI-10AARS-PSYKPLAN.ashx?sc_lang=da&hash=62F1625816BDD2ABCD2EAAED976B6383

Landsplan

For 5. år i træk afholder FOA og PenSam "Velfærdens talent 100". Det er en pris som hylder unge talenter unge 36 år, der gør en forskel og yder en særlig indsats. I FOA Horsens var der ikke mindre end 7 unge der var indstillet – dejligt at vi i vores afdelingen har så mange unge talenter.

Torben Hollmann, forlod posten i september til fordel for en stilling som ældrechef i Næstved kommune. Til denne stilling blev der valgt en ny formand og det blev Tanja Nielsen, som kommer fra FOA Holstebro. Tanja har en bred erfaring og er klar til at arbejde videre med de områder, hvor Torben Hollmann slap.

Lønforhandlinger

2021 – 2023 blev også perioden hvor social og sundhedssektoren for alvor fik opstartet lokale lønforhandlinger indenfor alle områder. Kommunerne, som er de sidste der kom med – kræver nogle justeringer, men nu er vi i gang.

Det var også i den periode at Horsens kommune fik et Fripleshjem, under diakonstiftelsen. Fripleshjemet fik en hurtig start, 75

pladser blev hurtigt fyldt og mange nye personer ansat. Men også for mange for allerede de første måneder i 2022 viste det sig, at der var et stort overforbrug på driften. Som andre steder måtte friplejehjemet også reducere i medarbejderstaben.

Opstart til OK-24

Overenskomstforhandlingerne 2024, Lønkampagne "mere lighed til alle" blev skudt i gang. 20 tillidsrepræsentanter fra FOA Horsens deltog på løntræf, sammen 1500 andre tillidsrepræsentanter fra hele landet.



Billedet er fra Løntræf

Det specialiserede socialområde (handicap og psykiatri), pædagogiske og social og sundhedssektoren, er gået sammen om et samarbejde med 6 indsatspunkter i strategien for at løfte kvaliteten på området:

- Visitation af borgere
- Økonomi og finansiering
- Specialisering af tilbud
- Uddannelse, fastholdelse og rekruttering
- Flerfaglighed
- Arbejdsmiljø

Det var også perioden hvor FOA fik sat fingeraftryk på en ny ældrelov – der er enighed om at ældreplejen skal have et markant skift, hvis sygehusvæsenet skal undgå at fyldes op med akutte ældre patienter i fremtiden.

Kost / service sektoren

Denne gruppe af medlemmer som består af husassistenter, service-assistenter, køkkenmedhjælper og rummer 183 medlemmer i FOA Horsens – hvor den største del er service assistenter på regionshospitalet.

Vi har set at bl.a. Hedensted kommune har opsagt rigtig mange husassistenter som har haft virke på plejecenter, daginstitutioner m.m. Dette på baggrund af den store økonomiske udfordring som kommunen har. Vi har dog en bekymring for hvem der skal løfte deres opgaver og om det bliver det i forvejen hårdt presset plejepersonale, der skal have ekstra opgave. På regionshospitalet er der også travlt for serviceassistenter – de er indgået i projektet sammen om opgaven, med andre faggrupper. Det vil sige at serviceassistenterne løfter opgaver for bl.a. plejepersonalet. Dette skaber travlhed og de er udfordret af højt sygefravær og et arbejdsmiljø der kunne være bedre.

På landsplan diskuteres der om at nedlægge kost/service sektoren – det vil sige at de faggrupper der er i denne sektor – skal ud i de andre sektorer hvor der er arbejdsfællesskaber, dette skal besluttes til kongressen til efteråret. I FOA Horsens vil det ikke få den store betydning, da sektorerne blev nedlagt for år tilbage og der nu er en der er ansvarlig for området, så medlemmerne vil stadig få den samme service.

Tillidsrepræsentanter i FOA

Horsens

Tillidsrepræsentanterne har en stor betydning for FOA Horsens. De er vores lange arm ude på arbejds-

pladserne. Derfor er det vigtigt, at vi får uddannet dem godt.

I efteråret 2021 blev opstarten for en uddannelsesplan for hver enkelt nyvalgte TR (tillidsrepræsentant). Det betyder, udover TR-grunduddannelsen der består af 4 moduler, er der sidemandsoplæringen ved afdelingens medarbejder. Det er vigtigt for os i FOA Horsens, at vi har gode og tætte relationer til vores tillidsrepræsentanter. Derfor tages der heller ingen beslutninger uden at der har været involvering af tillidsrepræsentanter.

Vores tillidsrepræsentanter i FOA Horsens er FOA – og derfor meget kompetente til at løfte opgaverne på arbejdspladserne.

Sådan et tæt samarbejde ønsker vi også at have med arbejdsmiljørepræsentanterne, men det er lidt sværere, da kommunen er af en anden holdning om hvad vi må tilbyde af uddannelse. Vi er selvfølgelig i dialog med kommunen og håber, at vi finder en løsning som alle kan være tilfredse med.

Vi kan ikke hylde tillidsrepræsentanterne nok – og i 2022 blev der på landsplan indstilling til årets bedste tillidsrepræsentant. I Horsens havde vi også en enkelt TR der var indstillede af hendes kolleger, det syntes at være en anerkendelse der vil noget. Så hold øje med 2023 indstilling og måske du vil indstille din TR eller AMR.

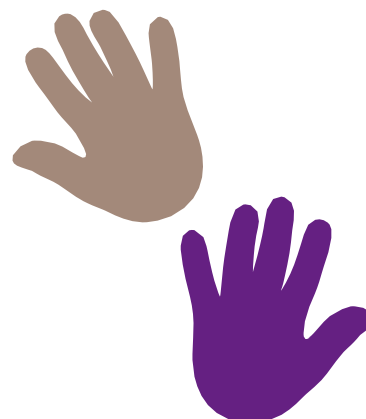
TR-dækning i FOA Horsens.

Vores mål er, at vi får valgt så mange TR rundt omkring – det er denne måde vi kan vide hvad der sker på

arbejdspladserne. Det er også vores oplevelse, at mange arbejdsgivere/ledere, gerne vil have en tillidsrepræsentant som de kan spare med. I 2023 når vi at komme rundt på arbejdspladsbesøg, hvor det også er med det ønske, at få valgt en TR der hvor der ikke er dækning. Så skulle du sidde og havde lyst til at stille op på din arbejdsplads, er du meget velkommen til at kontakte os i afdelingen.



Billedet er fra Løntræf





Rikke Cnota
Faglig sekretær

Først vil jeg starte med at sige jer en stor tak for den kæmpe indsats I yder ude på arbejdspladserne. Der har aldrig været så stor fokus på hvad FOA medlemmerne gør og kan, som efter Corona epidemien har lagt sig.

I FOA har der aldrig været tvivl om hvor vigtige I er, men nu er samfundet heller ikke i tvivl.

Sosu elever

3 år er gået siden jeg blev valgt ind første gang og jeg er nu ved at finde mit fodfæste. Besøg på skolen og i klasserne, kører struktureret derudaf og der er et godt samarbejde mellem FOA Horsens og Social- og Sundhedsskolen.

Jeg bliver indbudt af lærerne til at følge med til f.eks. eksamener på temauger og som noget nyt, er der etableret et projekt med at jeg kommer ud til Grundforløb 2 klasserne og holder oplæg om hvordan man præsenterer og forbereder sig til en ansættelsessamtale. Skolen oplever, at der er en anden kultur i dag og det derfor er nødvendigt, at sætte ind på at hjælpe elever med at skrive ansøgninger, præsenterer sig og tilbyde sig til en kommende arbejdsgiver.

Ud over det er det også nyt, at jeg kommer ud og snakker med ele-

verne på skolen når de har uddannelsesdage. De har mange spørgsmål, særligt omkring vagtplaner og overenskomst, som de så kan få svar på.

Der er blevet ændret lidt i uddannelserne. Her er der sat mere fokus på relationen til eleverne og så er termene om praktikker og praktikvejledere ændret. Så de nu kommer til at hedde oplæringssteder og oplæringsvejledere. Det har været et noget uskældt ord og det kommer til at kræve en del tilvænning. Man kan have mange associationer omkring ordet oplæring, men hvis man forestiller sig, at ordet oplæring er med til at synliggøre, at når en elev er i uddannelsesforløbet skal der være fokus på at eleven er i læring. Eleven skal oplæres i de forskellige kompetencer og det er en løbende proces og en konstant udvikling og måske også "lettere" at vurdere hver elev individuelt, i stedet for at sammenligne dem med hinanden?

Vi skal passe på vores elever. De er fremtiden. Fremtidens kollegaer. Så det er utroligt vigtigt, at vi har dygtige, uddannede og interesse-rede oplæringsvejledere, men også at resten af kollegaerne ude på arbejdspladserne i fællesskab tager hånd om eleverne.



Der har været udskiftning i ansættende myndigheder for både Horsens og Hedensted Kommune og samarbejdet fungerer rigtig godt.

Mange indgangsveje til Social- og Sundhedsuddannelserne og dermed også mange forskellige måder for kommunerne at få refusion ved at ansætte elever, kan skabe forvirring.

Men Horsens og Hedensted Kommune har begge samarbejde med Jobcentrene, bl.a. i form af info-møder om SOSU-uddannelserne, hvoraf FOA Horsens er en fast medspiller på sidelinjen.

Denne daglige kontakt og samarbejde mellem de 3 parter gør, at flere voksne elever kan få voksenelevløn, selvom de måske ikke umiddelbart har alle kriterier opfyldt for at få det. Det er vigtigt at kommunerne prioriterer dette, da jeg er i kontakt med mange der ikke søger ind på uddannelsen eller hopper fra, fordi de rent økonomisk ikke kan få det til at hænge sammen.

Når kommunerne ikke ansætter elever på voksenelevløn, er der et mindre optag af elever på den baggrund. Og i sidste ende mindre antal uddannet personale ude på arbejdspladserne. Det har samfundet ikke råd til.

MED

Min vision om at skabe en rød tråd og en sparring mellem afdelingen og de tillidsvalgte der sidder i de forskellige MED udvalg, blev desværre sat på standby i hele 2022 pga. en større opgavebelastning i afdelingen og der måtte prioriteres benhårdt i hvilke opgaver der skulle løses først.

Det betyder ikke, at min vision ikke stadig er gældende og der er nu planlagt 3 temadage i efteråret 2023. Jeg håber stærkt på et engageret og velmødt deltagelse, af mange tillidsvalgte.

MED kan være en svær størrelse og jeg ved, at de tillidsvalgte der sidder i et MED udvalg, har et stort ansvar som kan være svært at formidle og overskue i det daglige.

At sidde i et MED udvalg, er ligesom at navigere i trafikken efter man lige har fået sit kørekort.

Det kræver øvelse og træning og først efter meget erfaring, bliver man dus med sin ny erhvervede kompetence.

Løntjek

Rundt regnet ved løntjek, er der hentet over 1 million hjem til FOA's medlemmer pr. år. Det er FOA Horsens stolte over, at vi kan være med til – at FOA medlemmer får den løn de har krav på.

Men på den anden side er det bekymrende, at langt størstedelen af fejlene sker specielt i den ene af kommunerne og hos vores 2 private hjemmepleje firmaer vi har overenskomst med.

Det italesætter jeg overfor arbejdsgiverne, for overenskomsten og arbejdstidsaftalen er jo noget der skal overholdes.

Helt specielt er der mange opkald ind i afdelingen omkring vagtplans regler. Hvordan skal man honoreres ved ændringer i vagtplanen og hvor lang tid skal man kende sin vagtplan.

Dette har jeg forsøgt at italesætte bl.a. ved arbejdspladsbesøg og snakke med FOA medlemmerne og formidle overenskomsten, så enkelt og forståeligt som muligt.

Mit mål er, at få det videre formidlet til så mange som muligt, så det bliver mere almindelig kendt hvad reglerne er for det enkelte FOA medlem.

Afslutningsvis vil jeg slutte af med at sige jer en stor tak for tilliden til mit arbejde i FOA Horsens afdelingen.

Jeg glæder mig til mere arbejde og til fortsat at kæmpe for FOA medlemmernes interesse og faglighed.

Uden jer – Ingen FOA.

Godt Nytår 2023 og på gensyn til generalforsamlingen den 15. marts.



Sanne Nielsen
Faglig sekretær

Orientering fra det pædagogiske område

Ny Corona variant

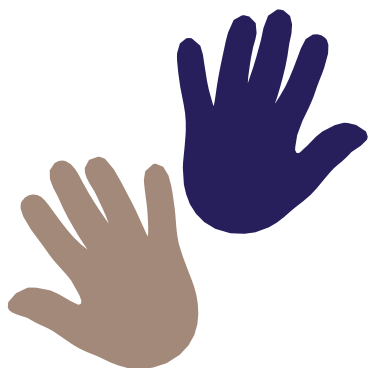
Foråret 2021 bar stadig præg af et Corona ramt land og dagtilbudsområdet var ingen undtagelse. Der var stadig mange retningslinjer i forbindelse med forebyggelse af smittespredningen på den nye variant af Covid – 19.

Det pædagogiske personale, både i vores daginstitutioner og i dagplejen, skulle løbende testes, der skulle stadig gøres hygiejnisk rent, børnene skulle være i små grupper i institutionerne og dagplejerne måtte ikke mødes med deres kollegaer. Det var en svær tid for alle. Jeg må sige, jeg er som faglig sekretær utrolig stolt over at se den måde, hvorpå FOA-medlemmerne på det pædagogiske område løftede opgaven.

Vi så og ser også hvor en stor betydning hygiejnisk rengøring havde og stadig har på hele dagtilbudsområdet. Aldrig før har vi set så få børn og personale blive "forkølet". Børn der havde den mindste symptom, valget forældrene at beholde hjemme.

Rekrutterings udfordringer

Hedensted og Horsens kommune har de sidste par år haft svært ved



at rekrutterer medarbejder på dagtilbudsområdet. Det er især dagplejere, der er stor efterspørgsels på – dog forskelligt fra distrikt til distrikt i begge kommuner.

Dette har bevirket, at politikerne i Horsens kommune igangsatte et udvalgsarbejde, der skulle arbejde med rekruttering af dagplejen, samt undersøge hvad og hvordan dagplejen kunne løftes i samråd med FOA. Dette resultat skal ud at leve, både overordnet og hos den enkelte dagplejer her i 2023.

Hedensted kommune har valgt at lave små film hvor den enkelte dagplejer præsenterer hvad det vil sige at være dagplejere, samt er der holdt åbent hus for at give nye forældre et indblik i, hvad dagplejen er for et tilbud.

Begge kommuners tiltag har jeg store forventninger til og jeg glæder mig til at se ét års arbejde, komme ud og leve og gøre gavn for dagplejen.

Når vi taler om rekruttering kan vi ikke undgå at tale om, at der er stor mangel på pædagoger i vores

dagtilbud. Dette bevirker, at vores pædagogiske assistenter løfter en endnu større opgave på arbejdspladserne for at dette ikke går ud over kerneopgaven. Det gør så også, at der bliver givet kompetencer og retorikken omkring vores pædagogiske assistenter er tårnhøjt, de viser de kan løfte opgaven.

Pædagogisk assistent uddannelsens jubilæum

I oktober 2022 kunne den pædagogiske assistent uddannelse holde 25-års jubilæum. Det blev fejret landet over på skolerne. Den evalueringsrapport der kom i efteråret 2022 viste, at mange ledere ikke kender til indholdet i uddannelsen. Trods det, har uddannelsen aldrig stået stærkere og Horsens kommune ligger som nr. 4 på landsplan i størst andel af pædagogiske assistenter. Hedensted kommune halter dog gevaldig efter.

Fremtidens Dagpleje

På befrielsesdagen, havde vi besøg her i FOA Horsens af formandskabet Kim Henriksen og Joan Lindskov.

Alle dagplejerne var inviteret til at komme og klæde Kim og Joan på ift. de udfordringer dagplejerne står i. Det var en spændende aften med mange gode debatter og jeg ved at Kim og Joan fik rigtige mange gode ideer med sig tilbage og den 19. – 20. januar, skal alt det indsamlede materiale præsenteres for alle sektorformændene.

Forhåndsftalerne

Forhåndsftalerne for både Hedensted og Horsens kommune trængte til et genbesøg. Der er en proces i gang og i skrivende stund,

er forhåndsftalen for dagplejen i Hedensted på plads og her i foråret 2023 bliver der taget hul på resten. Når forhåndsftalerne er på plads, anmoder jeg om lokal lønforhandling.

Institutionsbesøg

Man har en plan og så sker der nogle gange det, at planen ikke holder. Dette måtte jeg sande. Corona gjorde sit til at det ikke kunne lade sig gøre at komme rundt, samt det sidst år har der været mange nye opgaver, der krævede min fulde opmærksomhed. Men det betyder ikke at det er glemt – tværtimod. Jeg tager stafetten op igen.

OK 23

I oktober 2022 var der deadline for at indsende ønsker for OK 23 til Forbundet. Sidst der blev forhandlet, sikrede FOA en lønstigning på grundlønningen på 1.500 – 2.000 kr. om måneden over 3 år. Hvad der kommer denne gang, er for tidligt at udtale sig om, men debatten kører på højeste volumen grundet regeringens udmelding om at afskaffe St. Bededag, samt de markante prisstigninger på almindelige dagligvarer affødt af krigen i Ukraine.

Regionalt

På det regionale område, ser jeg en stor stigning af ansættelser på meget få timer, hvilket har stor betydning både ift. løn og ansættelsesvilkår, men også i forhold til at kunne organisere flere medlemmer og derved få muligheden for at få lavet en forhåndsftale. Jeg forsøger løbende at få de enkelte arbejdspladser til at opkvalificere deres medarbejder og få dem ansat på et ordentligt timeantal.

Det specialiserede socialområde

Det specialiserede socialområde er et stort arbejdsmarked og antallet af beskæftigede på området er voksende. Området er samtidig plaget af række udfordringer, både hvad angår kvaliteten i ydelserne (underfinansiering) samt væsentlige udfordringer med arbejdsmiljøet (herunder fx vold, høje følelsesmæssige krav mv.).

Området er herudover kendetegnet ved, at der er en meget høj andel af timelønnede, lav organiseringsgrad, få tillidsvalgte, generel manglende viden omkring arbejdstidsaftalen, lavt lokallønsniveau, rekrutterings- og fastholdelsesudfordringer og samtidig er der en mangelfuld adgang til uddannelse og kompetenceudvikling. Denne udfordring er jeg i samråd med Forbundet omkring.

Eleverne

De ordinære elever på det pædagogiske område er blevet syltet lidt i forhold til skolebesøg, både pga. Corona og grundet mange opgaver der krævede min fulde opmærksomhed, så jeg var nødsaget til at sætte ind der, hvor der var mest brug for mig. Det betyder ikke, at eleverne ikke har fået min hjælp, det har betydet, at skolebesøgene som vi tidligere har haft én gang pr. måned er blevet udsat. Dette tages der nu hånd om, så vi igen kommer på VIA.

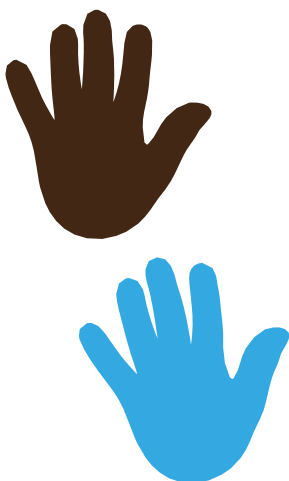
Derudover opfylder hverken Hedested eller Horsens kommune dimensionerings-aftalen. Jeg har lavet en strategiplan sammen med VIA, så vi kan få flere på uddannelsen og holde kommunerne op på deres del af aftalerne.

De Tillidsvalgte – medlemmerne

Uden jer – ingen mig. Den sætning bruger jeg hver gang jeg er sammen med de tillidsvalgte på det pædagogiske område. De løfter en kæmpe opgave på arbejdspladserne til gavn for både kollegaer/FOA-medlemmer, men i særdeleshed også for mig. De er der for mig når vejen er svær at gå, de stiller op og tager del i de svære udfordringer og beslutninger og giver mig deres uforbeholden tillid til, at jeg kan lykkes med opgaven som valgt i afdelingen. En kæmpestor tak til jer hver især, sammen lykkedes vi.

Tak

Til alle FOA-medlemmerne på tværs af alle områderne i FOA, vil jeg gerne rette en tak for jeres tålmodighed og forståelse for, at jeg ikke kan svare på alle jeres spørgsmål med det samme. Nogle gange har jeg dog behov for at undersøge det lidt nærmere – men jeg lærer noget om de andre områder hver gang I ringer ind og I får mig i røret – tak for det.



Janet Glyngfeldt
Faglig sekretær

Organisering

I de overenskomstbærende fagforeninger kommer der generelt færre kontingentkroner ind, mens "de gule fagforeninger" oplever medlemsfremgang. Det billede gælder også for FOA.

At vælge en overenskomstbærende fagforening er ikke længere det naturlige valg.

Når fagforeninger trues af "de gule" mistes der styrke ved forhandlingsbordet, for fagforeninger er ikke stærkere end medlemmerne gør dem til.

Når der sker medlemsfald samtidig med stigning i antal beskæftigede, er det bekymrende.

Mange FOA afdelinger mister medlemmer, mens vi i FOA Horsens har formået at holde nogenlunde status quo. Men sandheden er, at vi har brug for stigning i antal medlemmer.

I FOA Horsens lægges der mange kræfter i den organiserende indsats og det har stort fokus.

Organisering sker i afdelingen ved lønindplaceringer med kontakt til potentielle medlemmer og det sikrer, at alle der ansættes på et område som FOA dækker, bliver

kontakten med henblik på, dels medlemskab og dels en drøftelse af løn, samarbejde med tillidsvalgte og f.eks. besøg på skoler og arbejdspladser.

Vores faglige medarbejder gør en stor indsats ved service-, fastholdelse og restance kald. I 2023 vil vedkommende også indgå i "fælles kald", som er en særlig indsats for at fastholde medlemmer.

Vi ser en stigning af udmeldelser pga. økonomi. Inflationen og energikrisen presser medlemmerne. Derfor gøres der også en indsats i at viderefremme hvor der er hjælp at hente og særligt i forhold til, at bruge medlemsfordelene der er ved Pensam og Pluskortet.

Medlemskab er mange ting og hvor der aktuelt er økonomiske udfordringer, er det dér vi sætter ind. I afdelingen skal vi også tænke andre tanker og derfor vil der i foråret 2023 blive opstartet hold for tillidsrepræsentanter, for hvordan vi får organisationsprocenten op ved at tænke organisering i et nyt perspektiv.

Tillidsrepræsentanter er FOA ude på arbejdspladsen. Vi skal være et fagligt fællesskab for at få større indflydelse. Afdelingens samarbejde med tillidsvalgte, skal være med til at involvere og engagere de enkelte ansatte. Det sikrer tillidsrepræsentantens mandat og giver øget synlighed og tryghed. Inddragelse af de tillidsvalgte i organiseringsopgaven er essentielt.

Kun i fællesskab, kan der sikres bedre resultater som løn og arbejdsvilkår.



Der er taget hul på arbejdspladsbesøg, for medlemsundersøgelsen viste efterspørgsel på mere synlighed og det vil vi i afdelingen gøre noget ved. Så vi kan have medlemsmøder og øge organiseringen af tillidsvalgte på alle områder. FOA Horsens skal bringes ud af huset og ud på "gulvet". Første skridt er regionale besøg, hvor vi håber at kunne få valgt tillidsrepræsentanter.

I OK-gruppen (FOA, 3F, NNF m.fl.) afholdes der også synlighedskampagner som f.eks. da vi i december var på torvet i byen og dele 800 klejner ud.

Vi besøgte også uddannelsesmesse i Horsens som er en årlig begivenhed, hvor vi får nogle gode snakke med de unge mennesker, om hvad en fagforening er.

Den årlige løntjek kampagne var en succes, hvor mere end 20 tillidsrepræsentanter hentede materialer til at synliggøre hvad en rigtig fagforening kan, udover at lave løntjek.

FOA Horsens synlighed sker også på SoMe og som det nyeste er vi også kommet på TikTok. Platforme skal bruges til at synliggøre vores holdninger, fagpolitisk arbejde, de gode

resultater og hverve nye medlemmer.

Arbejds miljø

I FOA Horsens arbejder vi aktivt med arbejdsmiljø hver dag. På mange måder og på alle niveauer. FOA's forskellige prioriterede indsatser, har ikke altid arbejdsmiljø som overskrift. Ikke desto mindre, er de forskellige indsatser også ofte vigtige veje til at forbedre medlemmernes vilkår. F.eks. gemmer der sig ofte et dårligt arbejdsmiljø bag sygefravær og stress relaterede afskedigelser.

Sygefraværet for SOSU personale er relativt højt i alle kommuner. FOA's faggrupper i alle regioner – med over 60% af medlemmer i Horsens og Hedensted – oplever stort set daglig utilstrækkelig bemanning i forhold til mængden af opgaver.

FOA's medlemmer ligger højest hvad angår udbetalinger for arbejdsskader. Her i FOA Horsens er det omkring 3 millioner i 2022.

I forhold til sygefravær, er der et stort pres fra arbejdsgiver for at komme i gang igen og det kan have den modsatte effekt. Der er ikke overskud på de enkelte arbejdspladser til at analysere hvorfor man bliver syg og der er ikke ret meget fokus på forebyggende handlinger omkring sygemeldinger, men mere analytisk og statistisk gennemgang af sygemeldinger. Der skal ændres fokus, for arbejdsmiljø handler om forebyggelse. Vi skal væk fra brandslukning.

Forebyggende tiltag og generelle forebyggelsesprincipper findes i bekendtgørelserne.

- Stor arbejdsmængde og tidspres
- Uklare krav og modstridende krav i arbejdet
- Høje følelsesmæssige krav i arbejdet med mennesker – ny bekendtgørelse undervejs
- Krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane
- Arbejdsrelateret vold (i/udenfor arbejdet)

FOA har orienteret om den nye uddannelse i ledelse af psykisk arbejdsmiljø for ledere i kommuner og regioner med personaleansvar. Uddannelsens formål er at klæde lederne yderligere på til deres ledelsesrolle i forhold til, hvordan lederen i sin daglige ledelse kan være med til at udvikle og fastholde det gode psykiske arbejdsmiljø i samarbejde med medarbejdere, ledergruppen, organisationen (MED/TR/arbejdsmiljøorganisation) og for sig selv.

Der er i 2022 været afholdt temadag for AMR med ekstern oplægs-holder ift. arbejdsmiljø og konflikter. Her kom forbundssekretær Maria Melchiorsen og fortalte om FOA's arbejdsmiljøpolitik. Der er i efteråret lavet fire online læringsforløb til AMR i et samarbejde mellem FOA-afdelingerne i region midt. Der er et fælles ønske om at klæde AMR godt på.

Uge 43 er internationale arbejdsmiljøuge. FOA inviterede til to webinarer for tillidsvalgte, så de kan blive klædt på til at styrke fællesskabet om samarbejdet og arbejdsmiljøet.

Psykisk arbejdsmiljø skal mere på dagsordenen. Politisk indflydelse er ikke noget man tildeles, men skabes i samspil. At turde sætte problemer og mulige løsninger på dagsordenen, er kilden til indflydelse. Her har tillidsvalgte påvirkningsmuligheder. FOA's arbejdsmiljø aktører er de tillidsvalgte og medlemmerne som FOA vil understøtte. F.eks. gennem arbejdsmiljø arbejde og uddannelse.

Desværre hører vi i afdelingen ikke meget fra AMR. Arbejdsmiljøet er i bestyrelsen en prioriteret indsats. Derfor er der lokalt afsat tid til arbejdsplads besøg samt kontakt til alle AMR.

Ledelse bruger meget at "det er et vilkår", men et dårligt arbejdsmiljø må aldrig blive et vilkår, det handler om rammesætningen. Det er krav til ledelsen, ikke til den enkelte da vi desværre ser at arbejdsmiljøproblemer individualiseres. Arbejdsmiljø ER en driftsopgave, ikke bare et ansvarsområde. Fagforeningens opgave er at fortælle dette. I FOA's

arbejdsmiljøstrategi er et af målene, at "FOA's lokale arbejdsmiljøaktører er blandt de bedste i landet".

Det er vigtigt, at AMR er klædt på til opgaverne, har gode vilkår for arbejdet, så de kan handle forebyggende og på problemer i arbejdsmiljøet og de har en tilgang til arbejdet, der signalerer handlekraft og troværdighed.

Regeringen og arbejdsmarkedets parter har i 2020 indgået en ny trepartsaftale for arbejdsmiljøet, som gælder til 2030. Der er konkret aftalt fire nye nationale mål for arbejdsmiljøindsatsen:

- Stærk sikkerhedskultur på arbejdspladser – færre skal udsættes for arbejdsulykker
- Sikkert og sundt arbejde med kemi – færre skal udsættes for farlig kemi på arbejdspladsen
- Sikkert og sundt ergonomisk arbejdsmiljø – færre skal udsættes for væsentlige fysiske belastninger
- Sikkert og sundt psykisk arbejdsmiljø – færre skal udsættes for væsentlige psykiske belastninger

FOA har store ambitioner på det gode arbejdsmiljøes vegne og i 2023 er det virkelig i fokus. Men visioner, principper og mål gives først liv når vi sætter handlinger og aktiviteter der kan mærkes, i medlemmernes dagligdag.





Barbara Egeblad
A-kasse leder Horsens / Århus

A-kassen 2022

2022 startede i Coronaens tegn med nedlukning af afdelingerne og en suspendering af beskæftigelsesindsatsen. Vi havde digitale og telefoniske samtaler og mødte medlemmerne med mundbind og håndsprit. Heldigvis blev det ophævet 1. februar og vi kom tilbage til næsten normale tider.

Der er indgået flere politiske aftaler i år som vedrører vores medlemmer.

Allerede i januar blev der fremsat et lovforslag om en ny karantænetype for manglende jobsøgning. Ledig medlemmer der ikke jobsøger skal indkaldes til en samtale om rådighed, såfremt der ikke er søgt job inden samtalen pålægges medlemmet en karantæne på 3 uger. Ordningen er midlertidig og har været gældende siden 1. april og gælder til og med 2023.

Der blev ligeledes indgået en aftale i forlængelse af "Danmark kan mere

1", som skulle være trådt i kraft 1. oktober, men på grund af et valg, er ikrafttrædelsen udskudt på ubestemt tid, da flere af områderne er forligsbelagt.

Aftalen omhandler bl.a.

- Højere dagpengesats de første 3 måneder for medlemmer, der har været medlem af en a-kasse i mindst 4 år forud for ledigheden og som har haft 2 års beskæftigelse indenfor 3 år.
- Dimittendsatsen for ikke forsørgere vil blive nedsat efter 3 måneders ledighed.
- Den ordinære dagpengeperiode for dimittender, som i dag er på 2 år afkortes til 1 år.
- Alle der optages som dimittend skal opfylde et sprogkrav.
- Uddannelsesløftet på 110 % gøres permanent.

Den sidste store politiske aftale, der er værd at nævne er, at a-kasserne permanent overtager de første 3 måneder af kontaktførelset fra 1. januar 2024. Indtil denne dato fortsætter FOA's a-kasse i forsøget.

Aftalen i korte træk.

Samtaler i det nye kontaktførelse

Inden for det første halve års sammenlagte ledighed skal dagpenge-modtagere deltage i seks samtaler i alt mod ni i dag:

- de første tre samtaler skal a-kasserne holde, og de skal være

afviklet inden for de første tre måneders sammenlagt ledighed

- de sidste tre samtaler står jobcentrene for (i den første samtale i jobcentret kan a-kassen deltage)

Forenkling af samtaletyper

- De forskellige samtaletyper forenkles, så uanset om samtalen holdes i a-kassen eller i jobcentret, skal der blot være én samtaletype – der kaldes jobsamtale. Forenklingen gælder kun de obligatoriske samtaler. Der lægges ikke op til, at de situationsbestemte rådighedssamtaler i a-kasserne skifter navn.

Formen for afholdelse af samtaler

- Ifølge aftalen skal den eksisterende mulighed for at holde de obligatoriske samtaler digitalt eller telefonisk fra januar 2023. Alle ledige medlemmet skal vælge hvilken form, deres samtale skal have. Det vil sige fysisk fremmøde, digital samtale eller samtale over telefonen. Dog skal den første samtale i a-kassen altid holdes ved personlig/fysisk fremmøde.
- Samtaleformen for dagpenge-modtagere er forligsbelagt, så ikrafttrædelsestidspunktet den 1. januar 2023 er udskudt på ubestemt tid pga. en ny regering.

Aktiveringsindsatsen

- Arbejdsdelingen mellem a-kasserne og jobcentrene omfatter udelukkende kontaktførelset. Ansvar for aktiveringsindsatsen forbliver hos jobcentret i hele ledighedsperioden.



Ledigheden

Ledigheden faldt hele det første halvår, steg lidt hen over sommeren for derefter at falde lidt igen. Nu er tallene stagneret og vi har en ledighedsprocent på ca. 1,4, svarende til omkring 46 medlemmer.

Der er fortsat mangel på arbejdskraft indenfor social- og sundhedsområdet.

Tidlig pension

Fra starten af 2022 har det været muligt for vores medlemmer at gå på Tidlig pension også kaldet Arne pension. Der er dette år 10 medlemmer, der har valgt at benytte sig af dette.

Tilbud til medlemmerne

Der har været afholdt mange forskellige webinarer for vores medlemmer i 2022. Medlemmerne har været meget tilfredse.

- Samtaler for opsagte
- Fokussamtaler/ Vejledning
- Jobsamtaler
- FOA JobMatch
- Bevar geisten mens du er ledig
- Uddannelse for ledige
- Jobansøgninger og CV'er
- Særligt for medlemmer på 50+
- Ret og pligt



Vi vil fra FOA Horsens side, sige **mange tak** til medlemmerne for opbakningen til deres fagforening.

Tak til tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter, medlemmer af afdelingsbestyrelsen, kollegaer i a-kassen i FOA Horsens og kollegaer i faglig afdeling i FOA Horsens.

Denne beretning er skrevet i samarbejde med faglige medarbejdere og valgte i afdelingen.

På faglig afdelings vegne
Janet Glyngfeldt



SAMMEN
GØR VI FORSKELLEN

Horsens Afdeling
Havnen 13, 2. sal
8700 Horsens
Tlf. 4697 1455

