

## Beretning 2021

2020 årsmødet blev jo udskudt fra september 2020, i håbet om, at vi kunne afholde det senere på året, men da Corona bare fortsatte, besluttede bestyrelsen at afholde årsmødet virtuelt 12/1 2021. Der deltog 11 udover en del af bestyrelsen, så ikke overvældende, men det kunne lade sig gøre. Derfor er desto dejligere, at vi i aften kan holde det live med hinanden

Min og bestyrelsens beretning for 2021, er markant anderledes end tidligere beretninger. Jeg har overvejet meget, hvor meget Covid-19 måtte fylde, for alle som deltager her i aften, ER allerede fyldt godt op af Covid-19.

Men vi kan ikke komme udenom, at Corona har ændret vores privatliv – arbejdsliv og fritidsliv for altid.

Plejecenter Skovgården startede med udbrud, hvor der var flere dødsfald blandt beboerne. Det føltes i første omgang som om "man" ønskede at skjule, at der var et udbrud, for de tillidsvalgte og FOA blev først orienteret, gennem medierne.

Da 2020 blev 2021, blev plejecenter Solgaven ramt voldsomt af corona. Antallet af dødsfald blandt beboerne fyldte mere end 2 hænder, og en del af personalet blev smittet. Pga. personalemange blev der lavet aftaler med andre plejeområder og institutioner, om afgivelse af personale til hjælp på Solgaven.

Det gav nogle udfordringer som vi stadig kæmper med i afdelingen, nemlig den aflønning som blev forhandlet. Det har været en udfordring at få de rette beløb udbetalt, og især for personalet Især for personale fra området for pædagogik/socialpsykiatri og rusmiddelcentret, har der været uacceptabelt lang ventetid. Vi har gentagne gange anmodet om forhandling på en aflønning for dette personale, da de har været udlånt til Solgaven, som er et helt andet område, end det de er ansat i og har arbejdet med. Lige pt pågår forhandlingerne, og vi håber at se en ledelse som værdsætter også disse medarbejdere.

At Solgaven og Skovgården nævnes, skyldes stor mediedækning på disse centre. Det betyder ikke, at andre områder ikke også blev ramt, men de blev ikke ramt så hårdt. Der er flere plejecentre som er gået helt eller delvist ramt forbi, ligesom hjemmeplejen også er blevet skånet, hvilket er dejligt at høre. Vi ser i FOA afdelingen desværre nu opsigelser på medarbejdere, som er langtidssyge efter smitte med corona, eller efter vaccinationer. Vi er i gang med at køre forhandlinger på disse, og det har været omtalt både i vores Fagblad og i nyhederne.

Ret hurtigt bad kommunen nogle medarbejdere om at blive podere, både på egen matrikel, men også på andre stillesteder.

Vi anmodede om forhandling af tillæg for disse frontmedarbejdere, men kommunen lavede kun skinforhandlinger. På et tidspunkt stoppede jeg forhandlingerne og sagde, at jeg ikke havde tillid til kommunaldirektør og velfærdsdirektøren, da de ikke var seriøse, i vores møder, og jeg kan mærke, at skal arbejdes meget, for at genoprette den tillid der tidligere har været.

Da kommunen ikke ville forhandle seriøst, opfordrede jeg alle poderne til at trække sig. Dels fordi de jo manglede på afdelingerne, når de var ude at pode, og disse afdelinger fik ingen vikarer ind i stedet for, men også fordi kommunen ikke ville anerkende at der var en øget smitterisiko for disse medarbejdere.

At vi trak poderne tilbage, betød samtidig, at kommunen måtte ud og hyre eksterne podere, som blev ansat på individuelle kontrakter udenfor vores overenskomst.

Vi har mange anmeldelser om Corona smitte via jobbet, så vi frygter hvad der kommer af faglige sager fremadrettet. Vi har sagt at alt sygefravær ifbm. Covid- 19, skal anmeldes og gerne til os. Og vi accepterer ikke, at der er ledere eller andre kloge kollegaer, som mener at smitten kan være kommet andre steder fra. Det er ene og alene AES som vurderer disse sager og træffer afgørelser, så bare kom med Jeres anmeldelser.

Personalet på Solgaven har været meget berørt af de mange dødsfald. Daværende leder og AMR bad forgæves kommunen om psykologbistand til personalet, men først da FOA en fredag formiddag kontaktede ældrechef, kommunaldirektør og velfærdsdirektøren, blev der iværksat psykologhjælp samme dag, til de medarbejdere, som ønskede det. Men det viser en manglende respekt for mellemledere og medarbejdere, at FOA skal involveres, før noget sker.

På vores Regionale institutioner i specialsektoren, har der heller ikke været voldsomt mange udbrud. Sødisebakke med ca. 500 ansatte og godt 200 borgere, har kun haft enkelte udbrud, og det samme har Bosted Hadsund og Østerskoven.

Vores afdeling har været lukket i næsten ½ år for personligt fremmøde. Alle medarbejdere har hjemmekontorer, med viderestilling på telefoner. Hvis jeg skal være helt ærlig, tror jeg medlemmerne har følt, at vi har været nemmere at komme i kontakt med under nedlukningen, jeg har i hvert fald haft mange samtaler på mange skæve tider af døgnet.

Jeg er ret hård ifht. forhandling af lønftaler for ikke FOA-medlemmer. Jeg er pt i niveau 2 forhandling med danske regioner, om en lønftale på en ufaglært medarbejder, som ledelsen syntes skulle have 50.000 kr. i persontillæg. Det vil jeg ikke acceptere, så vi afventer hvornår vi mødes i København til denne. I kommunen har jeg også sagt nej til en lønftale på et ikke medlem, hvor kommunen ville give tillæg for koordinering af eksterne podere. Mit argument for at sige nej er, at kommunen ikke ville acceptere at poderne skulle være anderledes stillet end andre, derfor kan jeg ikke acceptere lokale lønkroner gives til en koordinator af individuelt stillede som ikke er på FOA overenskomst. Efter 1. forhandling bad jeg om niveau 2 forhandling på denne, men kommunen trak deres krav tilbage, så det er en sejr. Jeg er ret tydelig med min holdning: de gule skal ikke have vores lokale lønmidler.

Vi opfordrer vores TR til at undlade at underskrive for de gule, så aftalerne sendes i afdelingen, og så tager jeg dem.

I det hele taget mener jeg både vi og de tillidsvalgte skal til at sende flere sager i niveau 2, hvis vi ikke kan nå til enighed lokalt. Jeg synes der er blevet for meget pleaser i vores system, så lidt mere kamp gør ikke noget.

Der er kæmpe rekrutterings og fastholdelses udfordringer i både Regionen og kommunen. Vi oplever i kommunen, at der nogle steder nærmest køres under nødberedskab, og sommerferien har for flere været i fare for at blive inddraget. Jeg har gennem nu 6 året råbt vagt i gevær overfor tidligere og nuværende ældrechefer og politikere om problemet. Jeg er kommet med mange løsningsforslag, men man snakker og snakker, nedsætter den ene arbejdsgruppe efter den anden, men intet er sket før nu.

Nu er kommunen nemlig gået i gang med at effektuere nogle af de mange forslag der er stillet gennem flere år, nemlig at alle færdiguddannede elever fastansættes i ½ år efter uddannelse (hvorfor ikke blot en fastansættelse, man kan jo altid flytte sig rundt) men det er en start. Kommunen giver nu også alle elever over 25 år voksenelevløn, uanset erfaring. Der vil nu også blive givet penge til, at der hvert år kan blive opskolet 6 SSH til SSA, med orlov og fuld løn, minus funktionstillæg. Her mangler jeg dog en klar plan for, hvordan man så vil få fundamentet til at hænge sammen, hvis man ikke satser på at få SSH, og gerne mange flere end vi har nu.

Regeringen har også hjulpet med en pulje penge til flere elever på uddannelser. Vi skal dog hele tiden have for øje, at der ALTID skal være plads og overskud til at tage os af disse elever. Vi får af og til henvendelser fra elever, som føler sig misbrugte som vikarer. Vi tager selvfølgelig altid kontakt til arbejdsstedet og elevkoordinatoren.

Jeg foreslog også kommunen at ansætte elevmentorer, da jeg har oplevet det meget positivt i mit Regionsarbejde. Der er fra 1/1 2021 ansat 2 mentorer i kommunen, og de har virkelig gjort et stort arbejde med fastholdelse af eleverne. Mariagerfjord kommune har den laveste frafaldsprocent i landet på ca. 3,5 %. Flere FOA afdelinger har henvendt sig til mig, for at høre mere om dette og jeg ved at bl.a. Bornholm er i gang med det samme koncept.

Så endelig, her i min næstsidsste periode i FOA, synes jeg at der er noget som lykkes.

Jeg er dog bange for, at politikerne er så fokuserede på rekruttering, at de glemmer den vigtigste del, nemlig fastholdelsen af alle de gode dygtige medarbejdere der er i kommunen. Vi ser i afdelingen flere og hurtigere opsigelser pga. sygdomsfravær, og vi undrer os over, at kommunen ikke prøver at fastholde disse medarbejdere, hvis der er blot den mindste mulighed for dette.

Regeringen har fra 1/7 2021 lavet aftale om voksenelevløn og ansættelseskontrakt for voksne over 25 år, som starter på GF 2. Forhåbentligt kan det være interessant for voksne, at der trods alt er en økonomi der er bedre end SU.

Efter at afdelingen siden maj nærmest har været bestormet af medarbejdere som klager over dårligt arbejdsmiljø i kommunen, sygemeldinger og opsigelser, så fællestillidsrepræsentanten og jeg os nødsaget til at rette en meget skarp kritik i medierne, af arbejdsforholdene i plejen, hvor vi stillede byråds og ledelse til ansvar for arbejdsmiljøet.

Overskriften var "et ældreområde i kaos", og det fik politikere og ledelse til at reagere. Vi er nu inviteret til dialog med udvalget for Sundhed/omsorg den 27/9, hvor der er udvalgsmøde.

Jeg har oplevet at høre klager fra medarbejdere, men når ledelsen så spørger Jer om I oplever det jeg har viderebragt fra Jer og tillidsrepræsentanterne. så siges der nej, det oplever vi ikke. Det er godt nok op ad

bakke, hvis i som medarbejdere ikke vil stå ved, at der er noget galt. Jeg håber ikke I føler I arbejder i en organisation, hvor det er "leadership by fear" som hersker.

Jeg ser også, at flere og flere af Jer, flytter arbejdspladser, hvis I mistrives eller finder noget bedre og bedre aflønnet arbejde i andre kommuner. Det er godt for Jer, at I kan og gør det, men det giver udfordringer med driften på de steder, hvor arbejdskraften forsvinder fra. Jeg tænker her, at vores AMR på arbejdspladserne har en meget stor rolle i at afdække det lokale arbejdsmiljø.

Vi har som ansatte i plejen, en forpligtelse til at tale vores fag op og været stolte over vores uddannelser, men vi har også en forpligtelse til at sige fra overfor et dårligt arbejdsmiljø. Og jeg mener, modsat vores statsminister, at det at gå på arbejde skal være en glæde. Vi skal bruge ca. 50 år af vores liv på at gå på arbejde, så igen, det SKAL være en glæde at arbejde.

Jeg håber, I i november til kommunal og regionsrådsvalget, vil stille de ansvarlige politikere til ansvar for Jeres løn og ansættelsesvilkår, som medarbejdere i Mariagerfjord kommune. Ligesom regionsråds kandidaterne skal stilles til ansvar for den lavere løn regionsansatte SOSU får, end i det kommunale regi. Jeg håber I vil deltage i vælgermøder og debatter, og komme med alle Jeres historier om, hvordan det er at arbejde i ældreplejen i Mariagerfjord kommune og Region Nordjylland, anno 2021. Husk på, dem I vælger, bliver Jeres arbejdsgivere.

Mine oplevelser ved henvendelser til bl.a. formand for Sundhed/Ældre området, Jan Andersen, V, har været, at han jo ikke blander sig i driften, og at det er regeringens skyld. Det er ansvar for flygtende og ikke værdigt overfor Jer som medarbejdere og vælgere.

Prøv lige at tænke på, hvor mange af byrødderne I har set komme med en selvstændig mening eller holdning til det som sker i kommunen og til Jer, som medarbejdere. Vi har en borgmester der klipper snore, og det er han sikkert dygtig til, en viceborgmester de fleste ikke kender, og resten er hyggetanter. Jeg kan selv med min bedste vilje ikke se hvad der adskiller S fra DF eller andre partier i kommunen.

FOA hovedforbund mister medlemmer, og FOA Mariagerfjord har mistet en lille del. Vi kan se, at de mere end 100 timelønsansatte ikke bliver medlemmer, og vi kan se, at mange af dem har rod i ansættelsen ifht til ansættelseskontrakt og det reelle timetal de udfører. Det er selvfølgelig problematisk at de ikke er medlemmer, da de ikke kan få hjælp af TR, eller hjælp i arbejdsskadesager, løn under sygdom, og vi mener heller ikke de skal have del i de lokale lønmidler.

Pga. af langtidssygdom i afdelingen i ½ år, valgte bestyrelsen at frikøbe en AMR, Peter Christensen og en TR, Dorthe Pedersen til hjælp i afdelingen. Deres opgaver har været at kontakte alle de der ikke er medlemmer i FOA, men som arbejder under FOA-overenskomst. Det har været at gennemgå lønsager for alle 4 sektorer, samt det private område. og det har været at hjælpe med alle de forskellige opgaver der er og har været i afdelingen. De 2 har været en stor hjælp, og de har begge valgt at opstille til hhv. næstformand og faglig sekretær til afdelingens generalforsamling den 28/10.

Netop det private område, med Jysk Hjemmepleje som største aktør, har givet ret meget arbejde i afdelingen. Der er mange medarbejdere som har ønsket at komme væk derfra, og vi har kørt og kører en del lønkrav og lønsager, hvilket både Peter og Dorthe har været involverede i.

FOA Mariagerfjords bestyrelse og ledelse, sendte forud for OK '21 et brev til FOAs ledelse og hovedbestyrelse, hvori vi tilkendegav vores utilfredshed med forbundsformand Mona Striibs udtalelser om samfundssind, mådehold og tilbageholdenhed i en krisetid. Jeg mente og mener stadig, at vores medlemmer hver dag udviser samfundssind og mådehold, men at en forbundsformand i den grad nedtoner forventningerne til en ny overenskomst, det er ret chokerende, og vi kan allerede nu se, at reallønnen er faldet.

Vores brev gav store dønninger i hovedbestyrelse og ledelse, for vi mener, at der er for mange levebrødspolitikere i vores Forbund. Vi anbefalede vores medlemmer i FOA Mariagerfjord at stemme nej til overenskomsten. Denne anbefaling fulgte 70 % af vores medlemmer, og vores afdeling var den eneste der stemte nej.

Jeg er stolt over at være sektorformand i vores afdeling, med medlemmer der ikke blot følger en forbundsformand, som ikke er i takt med medlemmerne. Tak for Jeres opbakning.

Mange FOA-medlemmer bidrager på Facebook med støtte og spørgsmål til, hvorfor vi ikke er i sympatistrejke med DSR. Ganske enkelt fordi FOAs medlemmer, med undtagelse af Mariagerfjord, stemte ja til vores overenskomst. I øvrigt mener jeg så også, at sygeplejerskerne kører meget sololøb, med udtalelser som at det er dem der er frontpersoner, derfor skal de have mere i løn.

Jeg italesætter overfor vores centrale sektorformand, at vi skal uddanne mange flere SSH. Denne uddannelse er hele grundstenen, hvorpå vores velfærd hviler. Derfor kan jeg ikke bare se til, at vi kun taler om vigtigheden af at have SSA. Vi har brug for alle de medarbejdergrupper der er under SOSU paraplyen, alle er vigtige, og alle har deres kompetencer, så hvis politikerne vil, kan vi have verdens bedste velfærd, med verdens lykkeligste medarbejdere.

Med disse ord, vil jeg takke bestyrelsen for støtte og opbakning, tak til vores tillidsvalgte for det arbejde de udfører på arbejdspladserne, men den største tak er til Jer fordi i er medlemmer af en rigtig fagforening.