

Beretning SOSU-sektoren 2023

Tak til Stine og tak til bestyrelsen, tak for det gode samarbejde, og for at invitere mig her i aften til en orientering fra afdelingen.

Da formandskabet i SOSU-sektoren er ændret med Stine som fritidssektorformand, og jeg som sektoransvarlig i afdelingen, er kommer aftenens beretning fra to personer, og ikke som tidligere hvo det var en og samme person. (Annette Press)

Det er nyt for både Stine og jeg, og vi famler stadig lidt frem, vi skal selvfølgelig supplere hinanden i vores daglige arbejde, og jeg skal orienteres om hvad bestyrelsen arbejder med, og omvendt skal jeg orientere Stine/bestyrelsen om hvad der foregår i afdelingen, og der skal selvfølgelig gerne være en rød tråd i forhold til vores arbejde.

Jeg er inviteret her i aften, for at berette om arbejdet på SOSU- området i afdelingen, og jeg kommer nok til at gentage noget af det Stine allerede har sagt.

Vi er godt i gang med forberedelserne til kongressen 2024, vi skal debattere hvad vi i FOA fremadrettet skal arbejde med i kommende Kongresperiode

Mange fastholdelsessamtaler specielt på det kommunale område, og vi ser desværre en større tendens til tidligere at gå til opsigelser af personalet. Mariagerfjord kommune har sparret fastholdelseskonsulenterne, og det kan vi sagtens mærke, der mangler ekspertise til at opfordre arbejdsgiverne til fastholdelse.

De nyeste tal viser, at Mariagerfjord kommune har opsagt 23 SOSU'er i 2023, hvoraf 19 er på grund af sygdom. I 2018 var det 15 personer, og i perioden 2018-22, 69 personer i alt, heraf er 56 % over 50 år.

Så kan man spørge sig selv, hvad er årsagen til det, er det og er det ikke tankevækkende med så mange opsigelser på et område hvor man i den grad mangler arbejdskraft.

Det får mig til at hoppe lige over til næste punkt, nemlig senioraftaler. Det er op ad bakke, Mariagerfjord Kommune synes de gør det fantastisk ved at tilbyde fuld pension hvis man går ned i tid. KL og forhandlingsfællesskabet har inviteret alle kommuner til at blive en del af partnerskabet i arbejdet for en styrket seniorindsats, 48 kommuner har takket ja, men ikke Mariagerfjord. Jeg undrer mig over, at de har råd til at lade være, med den fremtid vi kigger hen i mod, og med det antal medarbejdere der forlader arbejdsmarkedet i nærmeste fremtid, det kommer til at gøre ondt. Der er netop udkommet noget materiale

i form af håndbogen til seniorindsatsen og materiale til seniorsamtaler, vi ved det også halter gevaldigt med seniorsamtalerne derude, og jeg har derfor fremsendt materialet til direktionen og ældrechefen i håb om at kunne råbe dem op. FOA lægger meget op til en 80-90-100 model som nabokommunerne har stor glæde af, men det er ligesom MFK ikke har opdaget hvor udfordret i er derude, og de tænker det ordner sig nok.

Regionen er endnu værre på dette punkt, der har en helt anden opfattelse af de muligheder der er udarbejdet i rammeaftalen på det regionale område (Regionernes Lønnings- og takstnævn) De vil ikke engang forhandle, de mener personalet skal gøre sig fortjent til en sådan aftale f.eks. ved lavt sygefravær og særlige kompetencer. Man forstår jo ikke at de ikke prioriterer det højere.

På det private område, har vi i afdelingen ikke været inde over senioraftaler, men der er lagt op til at mødes med TR og leder, hvor vi bl.a. skal tale om mulighederne på det private område.

OK 24 er på trapperne og vi skal til og i arbejdstøjet, i næste uge er der optakts- og debatmøde i Aalborg, her vil der være mulighed for en god debat om løn og vilkår. Der vil være mulighed for at diskutere krav og den aktuelle forhandlingssituation, og denne gang siger vi nej til samfundssind og mådehold.

Der vil i starten af det nye år blive indkaldt til OK møder i afdelingen, hvor der vil være mulighed for at deltage i debatten.

Der er et presset arbejdsmiljø, på mange af arbejdspladserne derude, FOA har afholdt flere fyraftensmøder, og vi har også deltaget i personalemøder/krisemøder derude på arbejdspladserne, men det er svært. Vi oplever flere steder personaleflugt, stigende sygefravær og dårligt arbejdsmiljø, vi oplever forråelse, og tingene skrider, det er en svær skude at få vendt, og pt bruger FOA en del krudt på at overbevise lederne derude om, at hvis man hver dag skal dække sygemeldinger uden hjælp, bliver det ikke bedre. Men stramme budgetter gør, at skruen hele tiden skal strammes, de er så bange for at der en enkelt dag skulle være for mange på arbejde, men måske det er det der skal til, det skal koste penge, og på den lange bane er det givet godt ud, personale der ikke nedslides, flere på fuld tid, en bemanning der gør, at det hele ikke vælter når der er sygdom, kigge ind i interne vikar bureau, men det koster penge, hvis de brugte nogle af alle de midler de bruger på vikarer, ved at lave attraktive arbejdspladser, stole på jeres kompetente faglighed ved at vise tillid og ikke mindst indflydelse på egen arbejdstider.

Ikke at forglemme vores regionale arbejdspladser. Her er det ofte FTR og TR der er deltagende ved samtaler og forhandlinger. Fællesskabsløsninger i alle de Nordjyske afdelinger.

Jeg har for nylig og er stadig i dialog med regionen ang. nyansættelser og lønindplacering, der er et mønster af at den nyansatte ikke har fået muligheden for at forhandle løn inden de skal sige ja tak til stillingen, og derved sige et job op, uden at vide hvad de får i løn, regionen har lovet at de vil lægge sig i selen for at

ændre den proces, så man ved hvad lønnen er inden man siger ja tak til jobbet. Denne proces er dog ikke helt på plads.

Løntjek både på det kommunale, private og i regionen, og det er ikke små penge vi får hjem ti vores medlemmer. OBS specielt ved ex og OA på planlagte fridage, 30 timers ansættelser hvor der planlægges med ex og overarbejde.

FEA-aftale på det kommunale område er forlænget og bruges flittigt.

Forhåndsftale. Stadig under forhandling

Ungarbejdere – Der er på to plejecentre iværksat et projekt, dette projekt er evalueret med FOA og de aktuelle plejecentre. Der er gode tilbagemeldinger fra arbejdsgiver, kollegaer, TR og de unge mennesker, FOA'S bekymringer har indtil videre vist sig ikke at holde stik. FOA er dog stadig meget observerende på sidelinjen. Projektet er ikke rullet ud på de øvrige plejecentre.

Jysk Hjemmepleje – store udfordringer – fyraftensmøder – møder med direktøren – sager i forbundet, vi prøver ihærdigt at få etableret en TR. Vi har fået skabt en god kontakt til direktøren, og har fået etableret kaffemøder, og vi mødes når der opstår udfordringer.

Det her skal ikke bare være en stor klagesang, men det en realistisk beretning om hvad vi arbejder med, men der er da heldigvis også gode historier og dem må vi ikke glemme.

Der er arbejdspladser hvor vi ikke hører noget fra, det er tegn på det kører godt, og i dialog med TR fra disse arbejdspladser, bliver dette også bekræftet. Her kan jeg nævne Hobro Friplejehjem og Socialpsykiatrien i MFK

Nyvalgt TR på Hobro Sygehus på SOSU-området.

Meld en kollega ind er forlænget til februar 2024.

Nyeste medlemstal. FOA har medlemsnedgang på landsplan. FOA MARIAGERFJORD går stille og roligt fremad.

Siden juni 123 indmeldte og 102, udmeldte +21. Det er de unge og de 40-49 med flest indmeldelser.

På SOSU har vi et plus på 10 medlemmer i juli måned.

Erhvervsaktive (inkl. elever) 1231 alle medlemmer 1574. så stille og rolig udvikling i den rigtige retning.

Fremadrettet vil jeg prioritere arbejdspladsbesøg på alle vores arbejdspladser, både regionen, det private og kommunale.

Medlemmer fra Regionen, privat ansatte opfordres til at stille op til den ledige bestyrelsespost.

Obs meld jer til generalforsamlingen den 31. oktober og gør brug af jeres stemme, 3 poster skal vælges.