

Bestyrelsens skriftlige beretning

Generalforsamlingen

5. oktober 2011.

FOA Silkeborg – Skanderborgs bestyrelse har den store fornøjelse at indkalde til afdelingsgeneralforsamling, netop som Danmark har fået en ny regering. Vi håber på, at dette skifte kan blive til gavn for FOA's medlemmer.

Det vigtigste for FOA er, at sikre vækst i den offentlige sektor, både af hensyn til velfærden og af hensyn til de offentligt ansatte.

S og SF lovede under valgkampen en vækst på 1,4 procent om året de kommende år i modsætning til den hidtidige regerings nulvækst, og det skal vi fastholde dem på!

Den ny regering får også lejlighed til at vise en anden stil, hvor den danske arbejdsmarkedsmodel tages alvorligt, og hvor der lyttes til fagbevægelsen.

Der er nok af reformer at tage fat på, og fra FOA har vi en række ønsker:

Et nyt dagpengesystem uden meningsløs kontrol. En uddannelsesreform, der satser på uddannelse til alle. En tryghedsreform for de offentligt ansatte.

Vi kan håbe på, at regeringsskiftet her og nu betyder et yderst tiltrængt tilskud til de offentlige budgetter i de næste fire år.

Velfærdssamfundets frontpersonale

Som velfærdssamfundets frontpersonale er det FOAs medlemmer, der er ansigtet på de daglige forringelser af velfærden. FOAs medlemmer er nogle af de første, som både ser og mærker når velfærden bliver presset.

FOAs medlemmer oplever dagligt, at vilkårene for at udfolde deres faglighed er blevet stadigt ringere. Når fagligheden er under pres, så er anerkendelsen af medlemmernes faglighed truet.

Medarbejderne lider alt for ofte under, at måtte udføre deres arbejde på en måde, som de finder forkert og i nogle tilfælde direkte forkastelig. De er belastede af omstruktureringer, rationaliseringer, højt arbejdspress og konstant øget effektivitet. Der bliver også stillet høje krav til deres personlige fleksibilitet og forandringsparathed. Samtidig ændres kravene til medarbejderne i stadigt hastigere tempo, som følge af ny teknologi, opgaveglidninger mellem faggrupperne og stadigt mere komplekse opgaver.

Arbejds miljøet er under alvorligt pres i disse år.

Både det fysiske og psykiske arbejdsmiljø er under alvorligt pres i disse år. For mange af FOAs medlemmer er hverdagen præget af uklar ledelse, kontrol og krav om unødvendig

dokumentation. Det tager tid fra kerneopgaverne. Og det forringer medarbejdernes muligheder for, at tilrettelægge og udvikle arbejdet i overensstemmelse med deres faglighed. Værst står det til med det psykiske arbejdsmiljø. Mange af FOAs medlemmer dør med stress, vold, konflikter og mobning.

Vi må erkende, at effekten af sidste sparerunde nu kan ses, og vi hører af og til medlemmer sige; - ”jeg ved ikke, hvem der er mest heldig - de der blev fyret, eller os der er tilbage?”

Det er ganske naturligt, at det påvirker den faglige stolthed, når vi ikke længere kan udføre det arbejde vi har lært, fordi tiden ikke er til det.

Retfærdigvis skal siges, at det er lederne, som her er gået ind og har taget ansvar for de besparelser og ikke længere udførte opgaver, som det sig hør og bør.

Der er dog steder, hvor det ikke er helt så nemt.

Kan man fx sætte tid på:

- Hvor lang tid det tager at trøste et barn
- Hvis der en morgen ikke er varmt vand til rengøring
- Hvis en ældre borger falder i badet
- Hvis der er en bisværmer, der sværmer i en skolegård

Vi vægter meget højt, at vores medlemmer har arbejdsglæde og går hjem fra arbejde med en følelse af, at i dag har man gjort det godt og er tilfreds med sin egen indsats. Det bør ikke være ”hængepartier” eller tanker om arbejdet, som plager nattesøvnen.

Der er masser af uforudsete udfordringer i vores hverdag, som påvirker vores arbejdsmiljø, og det er ikke for ingenting, at der bliver talt om Social Kapital.

Social kapital handler om, at vi opnår nogle fordele ved at samarbejde, som man ikke kan opnå ved at arbejde hver for sig. I den enkelte institution dækker begrebet over en kombination af: Tillid, retfærdighed og samarbejdsevner. For eksempel, at vi har tillid til hinanden, kan samarbejde og er villige til at trække på hinandens kompetencer inden for det område, den enkelte ansatte beskæftiger sig med, det være sig både leder og medarbejder.

Arbejdsmiljøet rammer desværre også det sociale ansvar på arbejdspladserne. Ikke fordi de ansatte ikke føler et socialt ansvar, men fordi der er efterhånden ikke plads til de hensyn, som fx ansatte i fleksjob har brug for. Derfor skal der være meget præcise beskrivelser om arbejdstid og skånehensyn, så alle på arbejdspladsen ved, hvad den ansatte i fleksjob kan. Det nytter ikke, hvis en ansat i fleksjob skal præstere svarende til 20 timers arbejde om ugen, hvis erhvervsevnen kun rækker til 15 timer.

Der er til FOAs arbejdsmiljørepræsentanter (AMR) givet løfter fra FOA, som det også er tilfældet med FOAs tillidsrepræsentanter.

1. Aktiv støtte og opbakning til AMR, der søger FOA-afdelingens hjælp.
2. En forbundsfinansieret uddannelsesmæssig indsats på op til 5 dage efter den lovpligtige grunduddannelse.

3. Adgang til materialer, der præsenterer FOAs fagpolitiske holdninger og råd til AMR området.

AMR er nøglen til et bedre arbejdsmiljø for FOAs medlemmer, og de skal derfor opleve, at de er en vigtig og ligeværdig del af FOA.

Ledelse og styring som passer til kravene

Der er et påtrængende behov på alle arbejdspladser for klar og tydelig ledelse og styring, som passer til kravene og opgaverne som de ansatte møder i hverdagen. Der er brug for velfærdsledelse. Det er en afgørende forudsætning for, at mødet mellem borgerne og medarbejderne får bedre vilkår.

Det professionelle møde mellem borgerne og den ansatte er det vigtigste omdrejningspunkt i velfærdssamfundet. Det er her velfærden skabes, og dette møde mellem borger og medarbejder kræver: Tid, kontinuitet og handlerum. Det er denne ramme, lederne skal skabe for hver enkelt medarbejder.

Er mødet ofte eller måske endda som hovedregel forhastet, så skader det både medarbejdere, borgere - og dermed hele velfærdssamfundet. Borgerne får ikke hvad de har brug for, og medarbejderne bliver utilfredse, stressede og udbrændte, fordi de stiller krav til egen faglighed, og alt for ofte må gå på kompromis med denne. Det gode møde mellem borger og ansatte skaber velfærd af høj kvalitet - og både medarbejder- og brugertilfredshed.

Respekten for, og tilliden til, medarbejdernes dømmekraft, faglige skøn og ansvarlighed skal derfor genopbygges. Medarbejderne skal have større handlerum.

Arbejdsskader og det sociale område

I den forgangne generalforsamlingsperiode har vi bemærket en stigning i antallet af faldulykker på is. Som organisation må vi derfor stille spørgsmålstegn ved det rimelige i, at manglende snerydning samt slukning af gadebelysning skal være skyld i arbejdsskader, når social- og sundhedspersonalet skal udføre deres arbejde hos de ældre borgere?

Desuden har vi bemærket, at der forefindes rigtig mange store håndvaske hos arbejdsgiverne når sagerne om voldsramte ansatte skal undersøges nærmere. Det er påfaldende og interessant, hvorfor arbejdsgiverne har et så stort behov for at påpege, at den psykiske eftervirkning af episoderne med Vold på arbejdspladserne antageligt har rod i noget andet – noget privat!

Afdelingen har hjulpet medlemmer med at føre sagerne ved Erstatningsnævnet for volds ofre, men flere af sagerne er ikke blevet anerkendt. Dels på baggrund af fejlagtig vejledning fra arbejdsgiver da voldshandlingerne fandt sted, dels ved at arbejdsgiver efterfølgende ikke understøtter hændelserne og forløbet. I FOA fortsætter vi dog med at tage disse sager meget alvorligt og forfølger gerne i retssystemet, ret skal være ret.

I afdelingen mener vi, at arbejdsgiverne skal påtage sig ansvaret for alle ulykker og ikke mindst for de, som burde være forudset. Derfor har vi pt. 6 sager til undersøgelse af et eventuelt arbejdsgiveransvar.

Presset på arbejdspladserne gør det endvidere svært at fastholde et job, hvis man har været udsat for en arbejdsskade. Det synes fuldstændig urimeligt, at problemer med at passe et job, hvor arbejdspladsen har været medvirkende til en skade, kan resultere i en afskedigelse. Ikke desto mindre er det sådan, vores medlemmer oplever det. I FOA er vi begyndt at få vendt skuden. Ved at samarbejde med arbejdsskadestyrelsens fastholdelsescenter, er det således lykkedes at fastholde medlemmer med nedgang i tid og kompensation fra arbejdsskadestyrelsen.

Den tidligere regering ændrede reglerne for modtagelse af sygedagpenge. Nu er udgangspunktet 52 uger med mulighed for forlængelse. Er det et tilfælde, at der falder flere ud af systemet i takt med, at den enkelte kommune er presset økonomisk? Det er beskæmmende at opleve medlemmer, der ender uden nogen form for indtægt. I gennemsnit var det kun 3 ud af 10 af vores medlemmer, der mistede retten til sygedagpenge, som fik mulighed for kontanthjælp. Resten endte uden indtægt, enten pga. ægtefælle/samlever eller fordi de ejer noget der først skal kapitaliseres. Det er overvejende medlemmer, der er hjemhørende i Silkeborg kommune, der mister retten til sygedagpenge uden at være raskmeldte. Det er derfor på tide, at jobcenteret i Silkeborg kommune får rettet op på sagsbehandlingen af borgere på sygedagpenge og sygemeldte uden forsøgelse.

Afdelingen har i denne generalforsamlingsperiode skaffet **1.110.939** kr. til medlemmerne i mén erstatning, **753.309** kr. i løbende erhvervsevnetab samt **2.144.717** kr. i kapitaliseret erhvervsevnetab.. Vi bistår desuden medlemmer med sager om erstatning for vold, eller ulykker forårsaget af sjuksk på arbejdspladserne.

FOA – ja til ny overenskomst.

Medlemmerne har godkendt den nye overenskomst for de næste to år.

På det kommunale område sagde 85,1 procent ja, mens 14,9 procent stemte nej.

På det regionale område stemte 79,8 procent ja, mens 20,2 procent sagde nej. Stemmeprocenten blev samlet set på 32,6 procent.

Medlemmerne har således accepteret, at vi har været i en vanskelig situation, hvor vi dels var ramt af krisen, og dels havde en regning fra reguleringsordningen, som skulle betales ved forhandlingsbordet.

Medlemmerne har nu accepteret en historisk lav ramme. Det bør også forpligte arbejdsgivere til ikke at stille op med nye hovsa- besparelser eller masse-fyringer. De offentligt ansatte har med deres stemmeafgivning vist stor ansvarlighed.

Region Midtjylland.

Region Midtjyllands omstilling og de kommende års innovation bl.a. i forbindelse med etablering af to nye ”superhospitaller”, vil stille store krav til regionens strategiske indsats for, at have et tilstrækkeligt, og ikke mindst et tilstrækkeligt uddannet, personale.

Der er behov for helhedstænkning, hvor alle dele af sundhedsvæsenet og alle 5 hospitalsenheder, regionspsykiatrien m.m. bidrager til den samlede kvalitative udvikling af Region Midtjyllands tilbud til borgere og patienter. Ligesom der er brug for, at forstærke Region Midtjyllands initiativer og indsats på det forebyggende område.

Det er derfor helt afgørende at Region Midtjylland, som den største offentlige arbejdsgiver, forstærker sin egen medvirken i uddannelsesindsatsen bl.a. gennem arbejdet med praktikpladser, og samtidig medvirker til at fastholde nyuddannede unge i deres fag. Dette kan bl.a. ske via

medvirken i jobrotationsprojekter, der giver allerede ansatte mulighed for at dygtiggøre sig, samtidig med at vikarer ansættes på arbejdspladserne.

Silkeborg og Skanderborg kommuner

FOA's medlemmer skal igen stå model til effektiviseringer i forbindelse med budgetforhandlingerne. Flere politikere påstår, at det ikke har personalemæssige konsekvenser og at borgerne ikke vil opleve serviceniveauforringelser i forhold til det nuværende serviceniveau. Det tvivler vi i FOA på ...

FOA vil foreslå, at medarbejderne i den offentlige sektor får lov til at udvikle nye arbejdsgange og smartere teknologiske løsninger, som kan være med til at sikre et bedre fysisk- og psykisk arbejdsmiljø.

De fleste og bedste ideer til løsninger af hverdagens problemer kommer fra dem, der har problemerne tæt inde på kroppen – altså medarbejderne.

MED-strukturen kan naturligt anvendes som innovationsafsæt. Medarbejdere med speciel interesse for innovation og udvikling bør således få en særlig rolle med at opsamle gode ideer og erfaringer fra kollegerne.

Frivillighed

Bestyrelsen har drøftet og deltaget i flere møder om emnet ”frivillighed”.

Vi har allerede mange arbejdspladser, som samarbejder positivt med frivillige, men vi ser det ikke som svaret på ”alverdens økonomiske ulykker”. FOA vil indgå i positiv dialog med arbejdsgiverne og arbejde for, at der indgås aftaler om spilleregler for samarbejdet. Vi mener, at det er vigtigt, at holde det professionelle og det frivillige adskilt, og de frivilliges hjælp må aldrig erstatte de professionelles arbejde.

Det professionelle arbejde skal altid kunne stå alene, og være helt uafhængig af de frivilliges hjælp!

Arbejdsmarkedspolitik.

De seneste års nedskæringsrunder i kommuner og regioner har desværre betydet, at ledigheden blandt afdelingens medlemmer er stigende. Omregnet til fuldtidsledige var der i juli 2010 en ledighed på 2,3 % og den var i juli 2011 steget til 3,6 %.

Det betyder, at vi i afdelingen mærker, at flere bliver truet af langtidsledighed og at nyuddannede aktuelt har svært ved, at få fast job. Med de forringede dagpengeregler vil ledige medlemmer miste dagpengeretten. Vi vil derfor presse på for, at dagpengeperioden forlænges og FOA Silkeborg-Skanderborg vil derudover arbejde for at skabe rotationsprojekter, som kan sikre de ledige ordinært arbejde eller kompetencegivende uddannelse.

Ansatte i løntilskud.

Afdelingen har sammen med tillidsrepræsentanterne haft fokus på kommunernes brug af løntilskud, tidligere jobtræning. Fra januar 2011 indførte staten nye regler, så kommunerne får 50 % refusion ved løntilskud, mens vejlednings- og afklaringsforløb i forhold til de ledige kun giver 30 %.

Kommunerne har derfor ønsket at øge andelen af ansatte i løntilskud, og det har været en svær øvelse i en tid med store personalereduktioner.

Kommunerne skal overholde det såkaldte ”Merbeskæftigelseskrav” som betyder, at der skal ske en nettoudvidelse af personalet.

Inden for FOAs beskæftigelsesområder i bl.a. Skanderborg Kommune, er der varslet yderligere fyringer. Hvis ikke der sker en tilsvarende nedsættelse af opgavemængden eller serviceniveauet, overholdes merbeskæftigelseskravet ikke.

Men der er flere problemer forbundet med et generelt nej på grund af besparelserne:

- Kommunerne straffes økonomisk, hvis ikke løntilskudspladserne oprettes.
- Arbejdspladserne vil gerne have den hjælpende hånd – er alt for hårdt presset.
- Vores ledige medlemmer vil gerne i løntilskudsjob.

Derfor er det absolut ikke uden problemer at sige nej til løntilskudspladser

FOA Silkeborg-Skanderborg har valgt en konstruktiv tilgang til oprettelsen af stillinger med løntilskud og vil arbejde for rotationsprojekter, hvor de ledige er sikret ordinære arbejdstimer eller kompetencegivende uddannelse.

Medlemsudviklingen.

Afdelingen har gennem de sidste fem år haft fokus på udviklingen i antal af medlemmer og organiseringsprocent. Vi besluttede på sidste års generalforsamling at styrke indsatsen yderligere, ved at ansætte en medlemskonsulent. Selvom vi har haft et mindre medlemsfald har ansættelsen båret frugt, da medlemsfaldet primært skyldes, at der desværre er nedlagt mange FOA stillinger det sidste år, især inden for børneområdet. Men alle områder er desværre ramt. Vi har derfor, på trods af medlemsfaldet, oplevet en stigende organiseringsprocent, hvilket utvivlsomt skyldes, at indsatsen er blevet opprioriteret.