

Beretning 2018

Så er det atter tid til at gøre status over et travlt år:

Sidste afdelingsgeneralforsamling blev afholdt midt i at alle forhandlinger om **OK18**, brød sammen om ørerne på os.

Selvom det er en central forhandling, har det store konsekvenser for arbejdet rundt i afdelingerne.

Her på Sydfyn skulle der indmeldes arbejdspladser til at deltage i strejke, der skulle laves aftaler med alle 4 kommuner og regionen om nødberedskaber. Det gælder for alle opgaver hvor der er brug for "vagtpersonale"/ døgnbemanning, så det var et meget stort arbejde.

F.eks. skulle aftalerne på OUH indgås for den enkelte afdeling og den enkelte faggruppe for sig.

Et andet eksempel er, at der også skulle planlægges beredskab for "kemi-delen" i svømmehallen, da det ville være rigtig dyrt hvis man bare lukkede ned, kasserede alt vand og skulle begynde forfra ved en evt. strejkes afslutning.

Ligeledes var det fra FOA Sydfyn at alle aktiviteterne i området blev koordineret for diverse forbund. I de dage kom mange forskellige mennesker i afdelingen på tværs af organisationerne. Mange forskellige faggrupper deltog i diverse events for at

synliggøre, at nu fandt vi os ikke i mere og at også de offentligt ansatte havde behov for højere løn.

Det lover godt for den fusion der blev vedtaget 10. april sidste år om at FTF og LO nu skal være en stor organisation og det er nu pr. 1. januar 2019 trådt i kraft: vi er nu næsten 1,5 mio. arbejdstagere i Fagbevægelsens Hovedorganisation, I daglig tale FH.

Over de næste 2 år er det så meningen at man centralt fra, skal beslutte, hvordan den lokale struktur skal se ud. Her på Sydfyn er vi (de 4 store forbund) nu enige om, at vi stadig vil være forankrede som nu, så må vi se om vi kan få det igennem.

Det var også i april måned, lige midt i de mest intense OK forhandlinger i Forligsinstitutionen, at Mona vandt et kampvalg og blev **FOA Forbundets nye formand**. Så vidt jeg husker den første kvinde på den post. Det er vi her på Sydfyn rigtig godt tilfredse med.

I afdelingen startede **en faglig sagsbehandler mere** 1. april 2018.

Dette fordi antallet af sager, der kommer ind i afdelingen til stadighed, bliver flere og flere og mere og mere komplekse. En kommende opgave for den nye bestyrelse bliver at bestemme **afdelingens serviceniveau**: hvad skal vi prioritere højest, er der

opgaver, der ikke længere skal udføres og/eller tillader økonomien at der ansættes endnu en medarbejder?

Vi 4 valgte er startet på opgaven og holder en hel dag i den nærmeste fremtid, hvor vi vil sammenskrive vores anbefalinger til bestyrelsen. Bestyrelsen skal så arbejde med dette både løbende og ved et ekstraindkaldt møde i maj.

De andre år har vi gennemgået en plan for indsatsområder på første bestyrelsesmøde efter generalforsamlingen, men det er ikke nok i år. Nu skal der vurderes mere detaljeret, idet alle skriveborde er fyldte til bristepunktet og der stadig strømmer sager ind. Derfor vil I også have oplevet en stigende sagsbehandlingstid, hvilket jo heller ikke er ønskeligt.

FOA Forbundet er inde i en lignende øvelse, dog her begrundet i en stor sparerunde, hvor der skal optimeres for op mod 42 mio. kr. pr. år de næste 4 år. Hovedbestyrelsen ser på dette med stor alvor og håber evt. stigninger i kontingentet kan blive så små som muligt.

Her i afdelingen skal vi heldigvis **ikke spare mere end vi plejer**, altså "bare" fortsat opføre os meget økonomisk ansvarligt. Som I skal høre senere, har vi overskud, men som det ser ud, ikke til en hel medarbejder. Derfor prioriteringsopgaven i bestyrelsen.

2019 er **Kongresår** og her på Sydfyn er alle medlemmer inviteret til Lyttemøded.11. april. Her kommer valgte fra Forbundshuset for at høre, hvad der sker på arbejdspladserne i vores område og hvilke emner medlemmerne synes FOA skal arbejde med de kommende år. Jeg vil rigtig gerne opfordre til at I deltager.

Medlemsturen sidste år var planlagt til juni, og en bus var i Bad Berleburg på en rigtig dejlig tur, forlyder det. Igen i år rejser Dorthe og Kirsten af sted med en busfuld medlemmer, denne gang til Bremen.

Sidste efterår afholdt vi en **ekstraordinær generalforsamling**, der gav os lov til at låne en mio. kr. så alle vinduer i de nederste etager kunne blive udskiftet, sammen med indgangsdøren i gavlen. Det skulle gerne spare rigtig meget på varmen, og hvor har det været dejligt at komme på arbejde til varme kontorer og gardiner, der hang stille. Spændende bliver det at følge forbruget af varme.

Det var nu også ganske lærerigt at se håndværkerne stønne af varme, mens vi kontordamer gik og syntes, at nu måtte de altså få lukket dørene for kors hvor var det koldt de dage vinduerne var taget ud. Altså den helt samme arbejdsplads, men vi så

virkeligheden meget forskelligt. Det tænker jeg kan være en god ting at huske: den helt samme virkelighed, kan opfattes så forskelligt.

2019 er som bekendt udnævnt til **Arbejds miljø-år** i FH og dette bakkes op både af den lokale LO-sektion og af afdelingen, så der vil kunne opleves flere tiltag både i LO-regi og her fra afdelingen i løbet af året. Det første kursus/temadag er planlagt til 30. april.

Nu følger lidt fra de enkelte sektorer og udvalg:

Pædagogisk sektor: Børnetallet er stadig stigende i flere af vores kommuner, og der søges efter dagplejere i nogle af områderne. Desværre er det ikke altid, at det lykkes at få kvalificerede ansøgere. Det er dog glædeligt, at nogle af de dagplejere, der blev afskediget for år tilbage på grund af faldende børnetal, igen søger og også bliver ansat.

Teknik og servicesektoren har desværre ikke sin egen formand for tiden. Der er skrevet ud til alle sektorens medlemmer om hvad den opgave kan indebære og med en opfordring til at snakke med kollegerne om man evt. kan finde en kandidat. For

nuværende er jeg den ansvarlige for sektoren og flere sagsbehandlere betjener medlemmerne i de konkrete sager, men vi mangler altså en person med rod fra sektorens arbejdspladser til at ”tegne butikken”.

Sundhed og service:

Svendborg Friplejehjem kom i gang og kører nu næsten fyldt op. Der er valgt TR, AMR og TR-suppleant. Sektoren har besøgt leder Sten Dokkedal og stedfortræder Amina Rønnow flere gange og vi har generelt et godt samarbejde med ledelsen og de tillidsvalgte.

Rekrutteringssituationen spidser til. Der er praktisk talt ikke ledige social- og sundhedsassistenter og få ledige social- og sundhedshjælpere. De fleste elever headhuntedes til stillinger i deres praktikker, og når heldigvis ikke ud i arbejdsløshed. Men situationen afføder også noget godt – Svendborg Sygehus som for få år siden skilte sig af med SOSU-personalet, er inde i en god udvikling. Manglen på sygeplejersker gør, at der ansættes flere og flere assistenter og der arbejdes målrettet med kompetenceudvikling, fx via akademiuddannelser.

Deltid/Fuldtid: I sektoren er der stort fokus på medarbejderens indflydelse på egen arbejdstid, både ved ansættelse, konsekvent

merarbejde og ved vakante stillinger. Vores medlemmer har store udfordringer med at få en fast stillingsbrøk de kan leve af, på trods af dokumenteret merarbejde og en overenskomstsikret ret til tilbud om flere timer ved vakante stillinger.

Det er mig fortsat ubegribeligt hvordan arbejdsgivere kan tro, at man kan leve af en stilling på 24 t/ugen. KL og FOA er i øvrigt enige om dette, nu mangler vi bare at KL's medlemmer (altså de enkelte kommuner) også forstår det.

Løntjek og arbejdstid: Vi får rigtig mange forespørgsler på løntjek. Det er et af de steder hvor det enkelte medlem skal opleve ekspertise og hurtig hjælp. Men sagerne bliver tit langt mere komplicerede end vi forudser, fordi de ofte handler om vores komplekse arbejdstidsaftale på døgnområdet. Hviletid og fridøgn er for arbejdsgiverne blevet til en elastik som kan trækkes og hives i, og fortolkes til økonomisk fordel, men den går ikke. Alene fra sommeren 2018 og til nu, har vi hentet ca. 1 mio. kr. hjem til medlemmerne ved hjælp af en intensiveret opmærksomhed på området og ved lokallønsforhandlinger.

På arbejdspladserne presses den enkelte ansatte helt til kanten og når elastikken springer bliver medlemmerne **syge**, og den slags forløb er desværre også stigende. Og alligevel, på trods af den

tilspidsede rekrutteringssituation afskediges syge medarbejdere hurtigere end nogensinde før, og arbejdsgiver ønsker ikke at medarbejderen omplaceres til andre arbejdspladser. Det synes vi ikke er rettidig omhu.

I afdelingens øjne er der en klar sammenhæng mellem mangel på kollegaer, arbejdsmiljø og sygdom – og den sammenhæng savner anerkendelse og handling!

Afskedigelser

Effektiviseringer/budgetbesparelser rumler – og det medfører afskedigelser af medarbejdere.

Lige nu står vi i en situation, at Solskrænten i Faaborgmidtfyn Kommune er blevet lukket af Socialtilsynet, og dermed er alle medarbejdere opsagt. Herfra håber vi på, at de hurtigt finder andet arbejde.

I Kost- og Service sektoren har vi øget vores fokus på vores medlemmers løn og muligheden for lønforhandlinger.

Husassistenterne går oftest alene, eller få på en arbejdsplads og faggruppen er sjældent repræsenteret i MED-udvalgene. Det kan få den betydning, at kriterierne for at komme i betragtning til en lønforhandling ikke er relevante for kost- og servicesektorens faggrupper og de derved bliver snydt fra lokal- lønfremgang.

2019 har allerede budt på nogle store udfordringer f.eks. i form af sundhedsreformen – på Sydfyn har vi svært ved at se hvordan en sundhedsforvaltning i Odense skal give os mere nærhed, lighed og sammenhæng i sundhedsvæsenet. Dertil kommer dog at regeringens udspil også har gode takter idet vores faggruppers kompetencer kommer bedre i brug.

Uddannelse

En klog kvinde (Karen Stæhr) har engang sagt at faglighed er nøglen til indflydelse.

Derfor er det FOA's mål at sikre alle retten og adgangen til faglært uddannelse. Det sker blandt andet gennem kompetencefondene, både regionalt og kommunalt, men der bliver simpelthen søgt for lidt af dem. Vi hjælper gerne med udfyldelse af ansøgninger og vores råd er at give det et forsøg uanset tvivl. Nogle af vores kommuner bruger det næsten ikke. Der er også forskel fra sektor til sektor på hvor meget fondene bruges.

Derudover er vi så heldige at Sydfyn har **formandsposten i LUU Social og Sundhed** for nuværende.

Heldigvis er det også lykkedes centralt fra, at få indgået ny **dimensioneringsaftale** for SOSU-området, så der fremover skal uddannes flere social- og sundhedshjælpere og social- og sundhedsassistenter.

Aftalen på det pædagogiske områder er endnu ikke på plads.

Arbejds miljø

Det er ikke for at gentage beretningen fra sidste år, men der er stadig problemer med det psykiske arbejdsmiljø rundt omkring på vores arbejdspladser. Vi har i alle sektorer fokus på det og holder ofte møder med flere medlemmer fra samme arbejdsplads.

Tingene hænger sammen – der er besparelser – reduktion af personalet – de samme opgaver skal udføres af færre personer, og det medfører, at flere bliver syge.

Vi kan kun opfordre til at bruge det lovhjemmel der er, nemlig at lave arbejdspladsvurderinger, som beskriver problematikkerne. Dette kan også gøres før besparelserne iværksættes – så kaldes det en **midlertidig arbejdspladsvurdering** – som skal beskrive de problemer, man tror besparelserne/effektiviseringerne vil medføre.

APV'en vurderer man så på efter 3 måneder, og finder ud af, om man havde ret i sine påstande eller det forhåbentlig ikke er blevet så slemt som man troede, det ville blive.

Det bringer os videre til den i vinters så store debat om **fleksibel tilbagetrækning** og evt. ny pensionsaftale.

Det er veldokumenteret at man slides forskelligt alt efter hvilke job man har haft og efter hvor mange år man har været på arbejdsmarkedet.

Jeg tvivler ikke på, at en skolelærer også slides, men bestemt ikke på samme måde som en murer. Også indenfor FOA-s faggrupper vil der være forskel på hvor hårdt kroppen slides og hvor store konsekvenser, det kan få for den enkelte. Jeg håber meget på at der kan nås en aftale i folketinget, så der kommer rimelighed på området.

Ikke nok med at efterlønnen mere eller mindre er blevet afskaffet, men folkepensionsalderen stiger også og så nytter det sørme ikke, at de tiltag der allerede er gennemført eks. seniorførtidspensionen reelt ikke kan bruges af de berørte.

Ferieloven

Noget som optager rigtig mange, kan vi høre på de henvendelser vi får, er den nye ferielov, med ikrafttræden 1. september 2020. Vi skal nok undervise TR, sende ud i nyhedsbreve osv. så snart vi får noget konkret og "forståeligt" materiale fra Forbundet. Indtil videre har vi modtaget selve lovteksten men den er som de fleste

love, ikke særlig forståelig og gennemsigtige for os ude i samfundet. Vejledningerne skal lige skrives færdige og det venter vi stadig på. I hovedbestyrelsen er der rykket, så jeg venter snart der sker "noget". Ettie har skrevet en artikel til nyhedsbrevet fra forbundet, så det er da en god start.

Arbejdsskader

Vi har stadig mange arbejdsskadesager, hvor mange af dem drejer sig om psykiske skader.

Disse bliver som oftest ikke anerkendt, da det på listen over erhvervssygdomme som udgangspunkt kun er hjemvendte soldater, der får anerkendt PTSD (altså posttraumatisk stress syndrom).

Erstatningsansvarssager har vi fået flere af – og i den forbindelse har vi tit Forbundets jurister ind over.

Sociale sager

Ressourceforløb fylder stadig hos de af vores medlemmer, der er langtidssyge.

Ofte løber de over mange år, så vores medlemmer først efter

flere års fravær fra arbejdsmarkedet får afgørelse om fleksjob eller førtidspension.

Der har været meget debat på diverse medier om ressourceforløb, og vi kan godt genkende, hvad der bliver skrevet. Forbundet har meget fokus på området og er også i dialog med politikerne på Christiansborg om problemstillingerne.

Vi har en del medlemmer, som er ansat i **fleksjob på den gamle ordning**. Oftest når man har et fleksjob, er det sådan, at på et tidspunkt, så er man nødt til af helbredsmæssige årsager at gå ned i tid. I den forbindelse mener arbejdsgiver – godt hjulpet på vej af Jobcentrene – at så skal man på den nye ordning.

Ifølge vejledningen skal man forblive på den gamle ordning, hvis man stadig er i den samme stilling med samme arbejdsområde – dog på færre timer. Vi har undersøgt det i Forbundet, og det fremgår klart af vejledningen, at det er sådan, det er.

Udvalgene

Kursusudvalget er kommet godt i gang, og der har været flere arrangementer i løbet af året. Der har bl.a. været en aften om stress og senest en aften om cannabis, og hvad det gør ved

kroppen. Til maj kommer der en hel aften med Gerd fra Hus Fordi, det er ham I lige har hørt en appetitvækker fra.

Kulturpolitisk udvalg havde også sidste år en tur med Sundfærgen Helge, den var godt besøgt. Der bliver også en tur i august 2019. Ud over dette har der været biograftur, 1. maj arrangement, besøgt i det gamle statsfængsel i Horsens og juletræsfester.

Ungdomsudvalget er kommet i gang igen. Det er en af årets bedste nyheder og vi er så heldige også at have en sydfynsk repræsentant i det centrale ungdomsnetværk og i landselevbestyrelsen.

I afdelingsbestyrelsen har pladsen reserveret til ungdommen længe været ledig, den er nu blevet besat af vores formand for ungdomsudvalget. Det er dejligt med aktive unge i afdelingen, det lover godt for fremtiden.

Organisering

Der arbejdes til stadighed med organisering og fastholdelse af medlemmer. Der er bl.a. lavet et helt konkret værktøj, så vi er

sikre på, at den tillidsvalgte når at få talt med alle nye medarbejdere på arbejdspladsen. Dette også for at sikre at lønindplaceringen af den nye kollega bliver rigtig.

Hvis nogle af jer har gode ideer til hvordan vi øger synligheden og bedre får organiseret kollegaerne rundt omkring, så modtager vi meget gerne jeres forslag. Send en mail til afdelingen, så vil Organiseringsgruppen arbejde videre med jeres forslag.

Det har som I har hørt været et begivenhedsrigt år med mange og meget forskellige opgaver.

Vi samarbejder på kryds og tværs og jeg vil gerne benytte lejligheden til at takke A-kassen for gode og konstruktive snakke og samarbejder både til gavn for det enkelte medlem og for hele afdelingen.

Bestyrelsen skal have tak for til hvert eneste møde at møde velforberedte op og give konstruktive og udbytterige input til de temaer og diskussioner vi har haft gennem året. Det betyder at afdelingens indsatser ikke bare bliver "skrivebordsarbejde", men forhåbentligt har rod ude i medlemmernes virkelighed.

En kæmpe tak til medarbejderne i afdelingen, som hver eneste dag møder op og giver den en skalle, uanset hvad dagen bringer og til mine kolleger i PL, som giver både med og modspil.

Jeg synes vi alle 24 er et rigtig godt team, med hver vores opgaver. Ingen er "noget" uden de andres indsats. Uanset hvor synlige ens opgaver er, er der altid noget rugbrødsarbejde bagved.

Jeg er bare helt sikker på at SAMMEN GØR VI FORSKELLEN!

Tak for det og hold fast hvor jeg glæder mig til at fortætte arbejdet sammen med jer alle.

Nu er beretningen til debat