

Beretning årsmøde 2018

Wauw for et år, siger jeg bare.

Traditionelt plejer vi jo at afslutte beretningen med et tak, men denne gang vil jeg starte med det.

Et kæmpe stort tak skal lyde til hver eneste af jer, for sikke et arbejde og engagement vi har oplevet gennem 2018.

Måske tænker I nogle gange: "hvorfors det her vigtigt for mig, og jeg hører/bruger/ser aldrig FOA Sydfyn".

Men du bruger din tillidsrepræsentant, om du ved det eller ej, for hun/han arbejder faktisk hver dag for at holde din arbejdsplads god, så tak for det tillidsmand !

Måske ligner det at din tillidsrepræsentant er liliige lovlig gode venner med chefen, men husk på at de gode resultater skal skabes ved godt samarbejde i fredstid, og oftest fanger man flere bier med sukker end man gør med eddike, så tak for det tillidsmand.

En beretning for 2018 skal naturligvis tage sit udgangspunkt i forårets overenskomstforhandlinger.

Det var Marias og min første overenskomstforhandling på pinden, og jeg skal love vi fik fyldt rygsækken.

Sektorens arbejdspladser til strejke var indstillet i samarbejde med de lokale tillidsrepræsentanter og blev endeligt udtaget af forbundet, så det var både geografisk og fagligt koordineret. FOA havde udpeget 10 % af arbejdspladserne, så en strejke ikke ville lamme Danmark, men blot illustrere en pointe.

Arbejdsgiversiden svarede igen med et lockoutvarsel så omfattende, at ingen længere var i tvivl om at velfærdsdanmark ville bryde sammen på kort tid.

Så kom vi til forhandlingerne om nødberedskab, for jeres arbejdspladser står jo ikke stille selvom der er uenighed på Sankt Annæ plads.

Der skulle forhandles både for de strejkeramte, men nu også for de lockoutvarslede. For Svendborg sygehus's vedkommende tog det 3 dage, fra 7 morgen til 7 aften at nå alle afdelinger igennem. Her blev vi sågar præsenteret for afdelinger med så ringe en daglig bemanning at et nødberedskab ikke kunne gennemføres, og for medarbejdere og patienters skyld måtte vi samarbejde om undtagelse fra lockout. Forhandlingerne bragte også vigtige diskussioner frem om faggrupper og organisering, en oversygeplejerske mente sagtens hun kunne undvære social- og sundhedsassistenter, og ville nøjes med sygeplejersker, og en sektionsleder ville supplere op med timelønnede.

Men hov hov, sådan spiller klaveret altså ikke, og vi måtte tage den vigtige diskussion ved forhandlingsbordet. Et sted ringede FOA sydfyn endda til forbundet, mens kommunen ringede til KL, og heldigvis blev vi nogenlunde enige.

Nødberedskabsforhandlingerne viste også det kommunale selvstyre fra sin værste side, mens man kunne holde ferie under strejke i den ene kommune, vel at mærke en ferie som var købt og betalt for lææææænge siden, og vi som organisation godt kunne godkende, kunne det bestemt ikke komme på tale i den anden. OK, så var det et nyt udgangspunkt.

Og nu vil den kvikke lytter måske spørge, Louise, hvorfor bruge så meget tid på at snakke om de nødberedskaber, de blev jo ("Heldigvis") ikke nødvendige. På den ene side var det brandærgeligt at vi ikke fik mulighed for at bevise FOA-medlemmernes kæmpe værd og på den anden side var det jo glædeligt at vi fik en overenskomst ved forhandlingsbordet.

For værd kan gøres op i faglighed, og faglighed er nøglen til indflydelse. Faglighed er ikke en tilfældighed, og sundhed og servicesektorens medlemmer løser ikke opgaver og skaber velfærd ud fra tilfældighedernes spil, men på baggrund af stærk faglighed, lang erfaring, kompetenceudvikling og engagement i opgaveløsningen.

Det er jer, der skaber værdi for de svækkede, de handicappede, de syge, de ældre og udsatte, hvad enten I sørger for et rent hjem, eller en ren krop.

Vi skal snakke om faglighed og når folk er træt af at høre på os, er det netop der vi skal sige lidt mere.

For tungen visner og falder af hvis den ikke bliver brugt. Det siger Pippi Langstrømpe, og hun er faktisk lidt af et idol for Maria og jeg.

Vores fag er nemt at pege fingre af. Alle politikere, pårørende, embedsmænd og medier har en mening om hvordan og hvorfor I kan, skal og bør udføre jeres arbejde. Derfor ser vi med jævne mellemrum læserbreve, artikler og tv indslag om arbejdspladserne i sektoren.

Et læserbrev fik mig til at ty til genmæle. Det var fra en pårørende til en beboer på et plejecenter, som mente "det også var et spørgsmål om medarbejdernes indstilling til arbejdet". Jeg har sagt det før og jeg siger det gerne igen, ingen går på arbejde med intentionen om at gøre sit arbejde dårligt. Punktum.

To arbejdspladser blev i sommers trukket igennem mediemøllen, det beskidte vasketøj blev luftet i bedste sendetid og gennem flere artikler i Fyns amts avis og fyens stiftstidende, blev både budskaber om elendige medarbejdere, usle ledere og en skidt kultur hængt ud.

Jeg kan slet ikke forestille mig hvordan dygtige medarbejdere på Aldersro i Svendborg og Solskrænten i Korinth må have haft det, da deres faglighed blev sat til offentligt skue.

En ting var rigtigt i mediernes budskab, måske er der tale om en forrået kultur. Nogle af jer har måske været så heldige at se psykologen Dorthe Birkmoses foredrag – når gode mennesker handler ondt.

Dorthe Birkmoses budskab er essentielt – forråelse er tabubelagt og skaber afmagt og onde handlinger, men kampen imod den starter i os selv, og den starter med erkendelsen, for ingen er hævet over forråelsen. Dorthe har et godt forslag til at tage magten tilbage, nemlig med faglighed.

Fagligheden er omdrejningspunktet i jeres ansættelse, men oveni ansættelsen kommer alt det der også giver arbejdet værdi. Og social kapital defineres netop som den usynlige værdi i stærke samarbejdsrelationer.

Jeg hører tit Mads og Monopolet, når jeg sløver den lørdag morgen, og den ene gang var Hella Joof med i panelet til et spørgsmål fra en lytter som kæmpede voldsomt med sin retfærdighedssans overfor en kollega som vedkommende mente tog lige rigeligt mange og lange pauser, og hun spurgte panelet om det ville være ok at gå til lederen.

Hella's kommentar var kort: "you're not the police of the world" – du er ikke verdens politi.

I år har vi desværre set en del pegen fingre mellem kollegaer, og både personlige og faglige konflikter på arbejdspladserne. Den slags leder til "samlen til bunke", og i værste fald tjenestelige samtaler med ansættelsesretslige konsekvenser.

Nuvel, jeg tror vist jeg før har sagt, vi ikke skal være bange for tjenestelige samtaler, det betyder blot formalia er overholdt.

Men kunne man nu have løst det hele ved at gå til hovedet, i stedet for til... Nej, lederen er selvfølgelig ikke røven i den her analogi. Men så havde vi sparet mange ressourcer og bekymringer, og sikkert løst en utilsigtet konflikt i al mindelighed. For vi er her for at løse en fælles opgave, og godt sammenhold kan mærkes, også af det menneske, der har brug for vores hjælp.

Men jeg tror det er ønsket om at være værdsat og gøre det bedste for borgerne, der driver os derud.

Da vi stod her for to år siden havde vi nogle mål.

De var ikke særligt klart formuleret eller fulgte med en strategisk plan. Men vi vidste hvad vi ville - og måske endnu vigtigere hvad vi i hvert fald ikke ville.

Vi ønskede os brændende et ungdomsudvalg i afdelingen, vi ville arbejde for at beholde og gerne øge antallet af ssa på Svendborg sygehus, vi ville gøre noget for vores elever, som er vores fremtidige kollegaer, vi ville gøre noget nyt for handicaphjælperne og vi lovede at vi ville knokle for at I alle har de bedst mulige arbejdsvilkår og forhold.

Vi har fået et ungdomsudvalg, som godt nok pt kun består af repræsentanter fra Sundhed og service, men det er flok skarpe piger, som har vores dybeste respekt for at de tør og vil, og ikke mindst kan. Ungdomsudvalget er netop højaktuelle med to skarpe debatindlæg, Louise om udfordringen i at få dels en fast ansættelse og dels på fuld tid efter endt uddannelse, og Sara om den politisk noget fjerne virkelighedsopfattelse af sygehuspersonalets arbejde og de faglige konsekvenser. Tak for det, piger!

I 2016 fortalte en oversygeplejerske på svendborg sygehus at når hendes FOA-ansatte forlod arbejdspladsen, ville de blive erstattet med sygeplejersker, ikke desto mindre har selvsamme afdeling haft en del stillingsopslag efter social- og sundhedspersonale siden da. Måske har jeg gnedet mig lidt i hænderne over det, men kun når ingen kiggede.

Der stilles stadig stadig større krav til eleverne, og en ny undersøgelse har netop påpeget et større frafald under uddannelsen, end hvad man bør forvente. Maria arbejder intensivt med området på flere fronter, både med fokus på praktikvejlederne, hjælp til elever i knibe og dialog med arbejdsgiverne. Jeg skulle mene det bærer frugt, når arbejdsgiver ringer herved for at få råd og vejledning.

Handicaphjælperne i FOA Sydfyn har holdt en række netværksmøder, dels med formålet om at styrke sammenholdet og organiseringen, men også med fastsatte dagsordner. Jeg taler for mig selv, når jeg siger det bedste var besøget af Jesper Overgaard, der er lam efter en hovedspringsulykke. Jesper fortalte om det at blive bruger og arbejdsgiver, og anekdoter fra hans tid i stolen, fx dengang han lå i et brombærkrat i 16 timer, fordi hans hjælper var faldet i søvn på sofaen -det er før mobiltelefonens tid vel at mærke. Vi grinte den formiddag, men det blev også til den mere alvorlige debat om sygefravær og trivsel på en arbejdsplads hvor bruger og hjælper er tæt forbundet.

2018 var også det år vi gik aktivt ind i kampen om de kommunale budgetter , vi skrev fyldestgørende praksisorienterede og konsekvensbeskrivende høringsvar, vi bad om drøftelser af de personalemæssige konsekvenser, vi bidrog til sparring på opmåling til rengøring i forbindelse med debat om udlicitering, og vigtigst vi har sat vores aftryk på rekrutteringsdagsordenerne rundt omkring, således at man flere steder ser på aflønning under grundforløbet og har øget fokus på uddannelsesaftaler.

Definitionen på sindssyge er at gøre de samme ting igen og igen og forvente nye resultater.

I samme åndedrag kan man jo sige, hvis det ikke er ødelagt hvorfor så reparere det. Men hvis selv den mindste justering af en aftale, en køretur til vejle, en sejltur til ærø, eller det korteste telefonopkald kan forandre FOA's medlemmers arbejdsforhold til bare en my bedre, så skal vi knokle.

Derfor er vi nu også i gang med at se alle vores aftaler, særligt de lokale arbejdstidsaftaler, efter i sømmene, og Maria og jeg har lagt en strategi om ikke at gå alene i byen. Vi afstemmer roller og forventninger inden start, og i samarbejde med tillidsvalgte får vi gode resultater, som minimum sikrer to ting:

- 1: at det er jeres ønsker der tilgodeses
- 2: at de overholder gældende overenskomster

Vi har siden foråret haft et fokus på nedskrivning i forbindelse med søgnehelligdage og FO-planlægning. Efter temadagen i Oktober, tror jeg vi alle sammen blev meget klogere på ret og lov, nu skal vi gennemskue om praksis følger ret. Jeg fik vist tillagt mig et nyt mantra den dag, nemlig at god og rettidig planlægning er gratis. Og Det er jo nemt for mig at stå og sige, , for planer er ubrugelige, men planlægning er alt. Det sagde Eisenhower da han planlagde D-dags invasionen.

Den daglige gang skal helst ikke være en krig, og ingen snyder med vilje, men vi kan have forskellige briller på når vi læser aftalerne, og det må vi konstant være opmærksom på.

Men hvad sker der egentlig rundt om sundhed og servicesektoren i FOA Sydfyn,

På afdelingsbestyrelsesmøde i oktober diskuterede vi frivillighed, og særligt i sundhed og servicesektoren, fylder frivillighed i stigende grad dagligdagen. Det kunne også tydeligt ses i kommunernes spareforslag, hvor mange opgaver foreslås løst af frivillige som led i besparelser, men på kompromis med fagligheden. Afdelingsbestyrelsen var helt enige om at frivillighed skal diskuteres på alle niveauer, fra arbejdsplads til byrådssal, og at opgaver som kræver faglighed skal løses af ansatte.

Centralt har både Social- og sundhedssektoren og kost og servicesektoren haft udskiftninger i formandskabet. Ny sektorformand i Social og sundhed Torben Hollman, havde vi besøg af til sidste årsmøde, og ny næstformand Vinni Jakobsen har vi netop haft fornøjelsen af.

Ny sektorformand i Kost og service er Pia Heidi Nielsen, som afdelingen får besøg af snart, og hvor vi netop skal drøfte hvordan vi får sat kost og service på dagsordenen. Nye mennesker betyder også nye former for kommunikation og samarbejde, og ny kultur, men fra lokalt hold glæder vi os allerede over masser af inddragelse, og nye takter som vi helt sikkert spiller med på.

De centrale sektorer er ansvarlige for faggruppelandsmøderne. Forårets møder blev udskudt pga overenskomstforhandlingerne, men nu skulle alle sektorer være afholdt og med stor succes. Vi mangler desværre stadig repræsentanter for nogle grupper, og repræsentanten for handicaphjælperne har trukket sig. Vi arbejder på at skaffe repræsentanterne, men der er få at tage af.

Nu hvor vi har bevæget os helt ind på Staunings Plads, skal vi hjem igen med endnu et tak. Tak til afdelingens personale, som altid servicerer sektorens medlemmer med et smil og benhårdt arbejde. Særligt har de det sidste år gennemført utallige løntjek, særligt for månedslønnede afløsere som mistede tillæg under ferie og sygdom. Siden sommer har sektorens medlemmer fået 215.000 kr tilbage i manglende løn, og vi ved der er udestående krav for cirka sammen beløb, fortrinsvis på det private område.

Til slut det sidste tak, Tak fordi I lyttede, jeres opbakning betyder alverden for os. Hermed stiller jeg hermed beretningen til debat.