

Beretning

To hektiske år er gået, siden vi sidst holdt generalforsamling.

Foruden den daglige sagsbehandling og mødeaktivitet har vi holdt en del medlemsaktiviteter.

Fælles Faglig dag 2023 i Blue Water Dokken hvor 450 medlemmer deltog. Engagerede medlemmer var rundt på 30 stande, hvor lige så fagligt engagerede medlemmer var klar til at fortælle om faglighed eller, hvad de som klubber kunne tilbyde. Dette arrangement vil jeg tillade mig at betegne som en succes, og vi glæder os - og er allerede i gang med at planlægge dette arrangement til næste år.

Ud over vores Fælles Faglig dag har vi holdt 15 medlemsarrangementer. En blandet buket af foredrag, cirkus og biografarrangementer og også overenskomstmøder. Vi tror på, at der skal være plads til både faglige aktiviteter, familieaktiviteter og det sociale arrangement, hvor man dyrker fællesskabet med sin kollega. Vi har også tilbudt enkelte aktiviteter, hvor man har kunnet invitere sin ikke organiserede kollega med i fællesskabet.

Vi har holdt otte jubilarrangementer, som er noget jubilarerne påskønner. Der er taget en beslutning i afdelingsbestyrelsen om, at fremadrettet samler vi jubilarfesterne i efteråret og ikke som hidtil, hvor vi har delt det på forår og efterår.

Årets arbejdsplads er også en tilbagevendende begivenhed. Sidste år blev Plejecenter Poghøj i Oksbøl fejret med maner, og I har selv lige været vidne til, at det i år blev det Pilehaven på Solgården i Bramming, som løb med titlen. Vi glæder os til at komme ud at fejre på arbejdspladsen.

Ligeledes har vi været ude at hylde velfærdstalenter både i 2022 og 2023. Lige nu søger FOA og PenSam Velfærdens Talent 100 for 2024. Med prisen hyldes 100 unge talenter, som hver dag gør en forskel og yder en særlig indsats. Kender du en under 36, som fortjener et skulderklap? Så kan det lige nås, da fristen er 5. april

Vi har også fysisk taget afsked med kollegerne i a-kassen. Efter en økonomisk overvejelse besluttede hovedbestyrelsen at samle a-kassen i fem regionale kontorer, hvor Syddanmarks er kommet til at ligge i Middelfart. Mange af a-kassens aktiviteter fordrer ikke fysiske møder, og de faglige medlemmer, som har brug for et fysisk møde, kan booke en tid til at mødes med en sagsbehandler i FOA Vest. Flytningen betyder dog, at samarbejdet mellem faglig afdeling og a-kassen er blevet lidt mere besværligt.

Huset i Varde er blevet solgt, og vi har fundet nogle fine lokaler på Markedspladsen i Varde, hvor vi har åbent hver torsdag.

Der har også været afholdt to kongresser i perioden – en strukturkongres og en ordinær kongres.

På strukturkongressen blev det besluttet at styrke FOA ved at forny og tilpasse den demokratiske struktur. Det vil jeg komme nærmere ind på sidst i beretningen.

Ligeledes vil jeg også senere komme ind på beslutningen om, at der skal etableres en lederforening.

Strukturkongressen var en udløber fra kongressen i 2019, hvor hovedbestyrelsen blev bedt om at undersøge og tage afsæt i ovennævnte.

Der er ingen tvivl om, at hovedbestyrelsen har synes, det var svært, hvilket også kom til udtryk på den ekstraordinære kongres. Derfor er det skudt til hjørne igen til en ekstraordinær kongres i 2025.

På denne kongres slankede man den centrale struktur ved at afskaffe sektornæstformændene. Ligeledes besluttede man at arbejde med fællesskabsløsninger. Der er allerede taget initiativer til dette på blandt andet medlemsdelen, hvor det er et centralt team, som nu varetager medlem og kontingent, samt servicekald til medlemmer vedr. ud- og indmeldelser m.m.

Man ser også ind i fællesskabsløsninger på arbejdsskadeområdet samt løntjek og lign.

På den ordinære kongres i november 2023 vedtog vi et nyt mål for visioner og handling i FOA:

FOAs mål for fremtidens fællesskab, arbejdsliv, faglighed og velfærd.

Jeg tror ikke, at der er noget nyt i målene, men de er mere aktuelle nu end nogensinde.

Vigtigheden i, at medlemmerne mærker FOA ude på arbejdspladserne, enten gennem deres tillidsrepræsentant eller hvor der ikke findes en - så gennem FOA.

Det er vigtigt, at tillidsrepræsentanterne mærker opbakningen fra deres fagforening til deres arbejde og får vilkår, som de kan udføre hvervet i.

Mål, at medlemmerne får større indflydelse og fleksibilitet i deres arbejdsliv, og der er muligheder for ordentlige seniorordninger og værdig tilbagetrækning.

At der er en styrket indsats for at forebygge fysisk og psykisk nedslidning.

At rekruttere nye kolleger med ordentlige vilkår til uddannelse og ordentlig introduktion til arbejdet og opgaverne.

At have politisk fokus og kæmpe for, at velfærden ikke udhules og udnyttes med øget privatisering med profit for øje. Man skal ikke tjene på offentlig velfærd.

Som en sidste lille kuriøs ting fra kongressen har vi besluttet, at vi ikke hedder afdelinger mere, men fagforeninger. Derfor vil I til tider høre, at vi retter os selv, når vi siger afdeling.

Så er det jo nok heller ikke gået nogen forbi, at vi netop nu står midt i en overenskomstforhandling – dvs. at vi står for at skulle gennemføre en urafstemning snarest. Forhandlingerne er færdige, og nu skal I som medlemmer afgive jeres mening.

Vi gik efter en ramme på mere end 10%. Det var også det, Mona meldte ud for forhandlingsfællesskabet i efteråret. Inden forhandlingerne så var gået i gang, faldt inflationen, og det private arbejdsmarked havde ikke fået indfriet det, som de havde forhandlet sig til i OK 23. Finansministerens udgangspunkt var noget under 8,8% og med en aftale om en ultimo forhandling i 2025, hvor man ser ind i lønudviklingen, vil der være mulighed for yderligere stigning, hvis det private stiger mere end forventet. Og vi skal huske, dette er gældende for en toårig periode, og ikke 3-4 år, som er normalt tidsrum

Det er historisk høje lønstigninger, der rammer bredt. 4% i udmøntning til alle her fra 1. april 2024. Det er ikke sket før, at så stor en sum udløses allerede på første stigning. En samlet lønstigning, inkl. pension på 6,5%. Derudover har mange faggrupper fået nye lønforløb.

Det er ingen hemmelighed, at 3-partsmidlerne har gjort det nemmere at få overenskomstmidlerne til at strække. Der har været store ønsker fra de store faggrupper at få øget ulempetillæg og ændring af weekend, og det har kun kunnet imødekommes, fordi der var trepartsmidler i spil.

De to største ændringer har nok været på Dagplejen og Ambulanceoverenskomsten.

Der er lavet en helt ny overenskomst for Dagplejen, som træder i kraft 1. april 2025. Man har gennem flere overenskomstperioder forsøgt at lande en ny overenskomst, som skal sikre dagplejens overlevelse. Sektorformand Kim Henriksen har inden været rundt i alle fagforeninger til medlemsmøder med dagplejen for at høre om udfordringer og forslag til fremtidens dagpleje. Der har været utallige beretninger om de skævheder, den nuværende seniorordning har givet og mange udenfor denne ordning synes, de har trukket uforholdsmæssigt meget af arbejdsbyrden. Dette har også været sendt ind som overenskomstforslag. Intentionen med den nye overenskomst er, at man får spredt belastningen mest muligt samtidigt med, at man tager hensyn til seniorerne.

På ambulanceområdet har man siden OK21 arbejdet med at nå frem til en ny arbejdstidsaftale specifikt for dette område. Den særlige vagtform med døgnberedskaber rummes ikke i andre arbejdstidsaftaler, men først her ved deadline, er man blevet enige og forhandlingsudvalget er selv tilfredse. Så håber vi, at også de øvrige medlemmer er positive. Et stort ønske om to pauser for vagter med 12 timer eller mere er blevet imødekommet.

Arbejdsmarkedspolitik

Der er ikke meget ændret på det arbejdsmarkedspolitiske område. Vi har stadig meget lav ledighed, og uddannet arbejdskraft er stadig en mangelvare. Vi har også medlemmer, som ikke længere kan arbejde indenfor deres eget fag pga. skader i skuldre eller ryg, men er raske nok til andre job. De fremgår eksempelvis i statistikken som ledige social-og sundhedshjælpere og assistenter, fordi de har disse uddannelser. De kunne måske stadig arbejde indenfor området, hvis arbejdet og opgaverne blev tilrettelagt efter begrænsningerne. Samme statistik kunne givetvis også laves på det pædagogiske område, med fysiske udfordringer for både dagplejere og pædagogisk personale på dagtilbudsområdet.

Vi har stadig JOB VEU-projekter for borgere (videre- og efteruddannelser) på social -og sundhedsområdet, hvor ledige bliver uddannet til social- og sundhedshjælpere eller assistenter, afhængig af deres kompetencer. Et projekt handler om østeuropæere og det er et godt projekt, at få de kvinder i arbejde, som er fulgt med deres mænd til Danmark. Et nyt projekt hedder kultur og sprog og det er fordi både sprog og kultur kan være en udfordring. De får kurser inden grundførløbene, så de kan få lært mere sprog og kultur, så de bedre kan klare uddannelserne. Vi kan blot konstatere, at de hold som kører nu, er mere sprogligt udfordret end pilotprojekterne, og det kræver ekstra danskundervisning både på skolen og i praktikken.

Jeg sidder med i Netværksforum i Billund kommune og Sparringsforum i Varde.

Lige nu afventer man på Jobcentrene det nye udspil fra regeringen om arbejdspligt, som indføres fra januar 2025. Vi skal være opmærksomme på, at det ikke tager vores ordinære job – velfærdsområdet er ofte udsat, når man skal have kontanthjælpsmodtagere til at arbejde i ulønnede job.

Uddannelse af tillidsvalgte.

Vi har de sidste to år afholdt mange kurser for tillidsvalgte. Der har efter Corona været en stor efterspørgsel på kurser og vi har forsøgt at imødekomme mest muligt.

I juni 2023 var alle tillidsvalgte inviteret på en spændende 2 dages konference i Vingsted, hvor vi i fællesskabet havde fokus på konflikthåndtering, relationer, positiv psykologi.

Vi har udbudt kurser, så vi dækker de tillidsvalgtes individuelle behov for uddannelse, og tilbyder kompetenceudviklende kurser, for at de kan hjælpe jer bedst muligt ude på arbejdspladserne.

Tillidsrepræsentanterne bliver bl.a. tilbudt kurser i arbejdstidsaftaler, den danske model, rollen som bisidder ved sygesamtale- og tjenstlige samtaler og relations dannelse.

Så i perioder vil de være afsted på uddannelse, så de er bedst muligt klædt på til at hjælpe jer og når de skal i dialog med ledelsen.

Vi udbyder også kurser til Arbejdsmiljørepræsentanterne, som gør et stort og vigtig stykke arbejde, og har brug for at blive klædt godt på til arbejdet og få en større platform.

De bliver bl.a. tilbudt FOA supplerende grunduddannelse for Arbejdsmiljørepræsentanter, kurser om stress og konflikthåndtering.

Arbejdsgiverne får fuld refusion, når tillidsvalgte er afsted på kursus, hvilket gør det muligt for arbejdsgiver at tilkalde vikar.

Arbejds miljø

Det har været to spændende arbejds miljø år. Efter vi for nogle år siden fik bekendtgørelsen om det psykiske arbejds miljø, har vi de sidste to år fået nogle gode AT- vejledninger for bl.a.

- Stor arbejds mængde og tids pres
- Uklare og modstridende krav i arbejdet
- Høje følelses mæssige krav i arbejdet med mennesker

Der har været afholdt webinarer om de vejledninger, hvor Arbejdstilsynet har fortalt om dem, og efterfølgende dialog om, hvordan arbejder vi med dem på arbejds pladsen. FOA Vest har inviteret AMR ind i huset, så vi kunne se webinarerne sammen og havde efterfølgende en snak om hvad kan vi gøre på arbejds pladserne.

Webinarerne ligger online på FOAs hjemmeside, hvis I har lyst til at se dem.

Sidste år var vi på konference for tillidsvalgte, hvor Arbejds miljø-repræsentanterne snakkede med Arbejdstilsynet om uklare og modstridende krav, og havde besøg af Arbejds medicinsk klinik.

Arbejds medicinsk klinik vil gerne undersøge patienter, hvor der er:

- Forebyggelses potentiale
- Arbejds fastholdelses potentiale
- Mistanke om erhvervs betinget sygdom

Patienter, de kan gøre mest for, er personer med tilknytning til arbejdsmarkedet.

I samarbejde med FOA Sønderjylland og Sønderborg har AMR i år været inviteret til en konference med fokus på det gode arbejds miljø.

Vi havde inviteret lederne med den første dag, hvor vi havde besøg af Arbejdstilsynet, der fortalte om Høje følelses mæssige krav i arbejdet med mennesker. Resten af konference var uden ledere, hvor der var fokus på konflikter, den gode arbejds dag og FOA's kongres mål for arbejds miljø.

Vi oplever, at presset stiger på arbejds pladserne, arbejds mængden er stor, det er svært at rekruttere, der er mange ufaglærte og presset på det faste personale stiger. Vi oplever mere forråelse på arbejds pladserne, og alles tolerance bliver mindre.

Vi har et fælles ansvar for at ændre det, og der er brug for, at vi hjælper hinanden.

Arbejds miljøgruppen vil gerne synliggøre, hvad kan du bruge din Arbejds miljørepræsentant til, så I sammen på arbejds pladsen kan arbejde for et bedre arbejds miljø, og der vil løbende komme inspiration fra gruppen.

Beretning elevområdet.

Medlemstallet på elevområdet er faldet markant siden Corona. Vi har derfor valgt at tage imod de nye elever på SOSU-skolen, når de begynder på Grundforløb samt Hovedforløb. Vi står ved indgangen med en velkomstpose med forskellige FOA-materialer, og vi kan tydelig mærke genkendeligheden, når de møder os igen.

Vi prioriterer med 2 faglige medarbejdere til kantinebesøg hver 14. dag, hvor også A-kassen deltager. Vi besøger også disse klasserne i timerne, dog uden a-kassen.

Tilstedeværelsen på social og sundhedsskolen i Esbjerg har givet et mere tydeligt billede for eleverne, at når man tager nogle af de uddannelser som skolen udbyder, så er FOA automatisk en del af dette.

Der arbejdes også på at være til stede på skolen, ca. en gang ugentlig, hvor skolen også har lektie cafe. Eleverne vil så have mulighed for at komme til os med evt. spørgsmål.

Vi samarbejder med SOSU-skolen, arbejdsgivere, jobcentre og STAR på både det pædagogiske og social- og sundhedsområdet med specialforløb, for at gøre potentielle elever klar til uddannelse. Indenfor Social- og sundhedsområdet, er det både Klar til SOSU, SOSU-start, Work in Healthcare. De forskellige hold henvender sig til forskellige målgrupper, lige fra ledige/brancheskift, 2 sproglige m.m.

Længden på forløbene er primært i forhold til især danskkundskaberne. På forløbene bliver deltagerne kompetenceafklaret om uddannelsen er relevant for den enkelte.

De fleste kommuner har fuldtidsoplæringsvejledere, de sidste par stykker har ca. ½ tid som oplæringsvejledere. En del af oplæringsvejlederne er i gang med akademiuddannelse, for at blive klædt endnu bedre på til opgaven.

Der er stor fokus på frafaldsprocenten, hvor vi oplever den er statusquo. Vi arbejder sammen med SOSU-skolen og arbejdsgiverne på, hvordan vi styrker den enkelte elev. Der har været fokus på, hvordan vi sikrer denne gode start både på SOSU-skolen og ude på arbejdspladserne.

På det pædagogiske område er der uddannet 91 elever på SOSU Esbjerg i 2023 og frafaldet har været meget lille.

Uddannelsen er eftertragtet, og det er de færdiguddannede pædagogiske assistenter også på arbejdsmarkedet bagefter. Der skal køre et projekt på SOSU Esbjerg over de næste par år, hvor en del af oplæringen som pædagogisk assistent vil foregå på sundhedsområdet.

Uddannelsen som serviceassistenter står lidt i stampe, da Esbjerg Sygehus har valgt først at uddanne til rengøringsteknikkere. Vi håber dog, at der starter et hold på uddannelsen til sommer. Sygehuset har indgået en forpligtende aftale, på at uddanne alle servicemedarbejdere med patientnære opgaver til serviceassistenter.

Organisering:

Et af de store tiltag i afdelingen har været ekstra fokus på synlighed. Dette er blandt andet blevet gjort ved, at FOA Vest er kommet på instagram – til de medlemmer, som ikke er på Facebook – Så vi er til stede flere steder, hvor medlemmerne er. Men det har også været vigtigheden i at fortælle, hvad det faglige fællesskab kan gøre og hvordan kan vi hjælpe.

Vi har også sat fokus på arbejdspladsbesøg, så vi kommer mere rundt på arbejdspladserne og er synlige – både sammen med TR/AMR og de steder, som ikke er repræsenteret af enten TR eller AMR. Så forhåbningen er, at alle medlemmer og arbejdspladser ser FOA og ved hvor og af hvem de kan få hjælp/rådgivning.

Vi opfordrer jer alle til at kontakte os, hvis netop du ønsker et besøg på din arbejdsplads. Dog er vores autocamper gået på pension, så det vil være besøg med vores anden bil.

Vi har indledt et tæt samarbejde med BUPL Sydjylland, hvor vi kommer til at kører et fælles organiseringsprojekt på dagtilbudsområdet i hhv. Esbjerg og Varde kommune. Der er en lav organisation- og TR-dækning på disse arbejdsområder, og vi håber, at sådan et projekt vil ændre det. Det er understøttet af hovedforbundene.

Jeg vil lige erindre om, at der stadig kører en kampagne med gavekort på 300 kr. til det medlem, som indmelder nyt medlem.

Beretning det sociale område 2023

I 2023 har vi haft 92 bisiddersamtaler med medlemmer og jobcentre i vores område.

Vi har mange medlemmer, der er sygemeldte på grund af stress eller psykiske forhold. Det kan være langvarige forløb, de er i, og det påvirker dem meget. Vi bruger en del tid på samtaler med dem, fordi de er meget påvirket af det og økonomisk presset.

Der har været en del henvendelser omkring seniorpension. Mange får tilkendt seniorpension, men vi oplever også en del afslag.

Beskæftigelsesministeriet er i gang med en nytænkning af beskæftigelsesindsatsen og vi er spændte på hvilke ændringer det medfører.

Arbejdsskade

Vi har på nuværende tidspunkt 115 aktive arbejdsskadesager i afdelingen.

Vi har i 2023 oplevet et stigende antal sager, hvor medlemmet har været udsat for vold.

Slutningen af 2023 har været præget af det forberedende arbejde med den nye

”Arbejdsskadereform”, der indebærer store ændringer, der træder i kraft januar 2024 og juli 2024.

Der er i 2023 tilkendt erstatninger for et samlet beløb på knap 11,2 millioner kroner, hvoraf størstedelen er givet efter arbejdsskadesloven, og en mindre del (cirka en halv million) efter Erstatningsansvarsloven.

Faglige personsager og medlemsager

Sagsbehandlerne i fagforeningen ligger ikke på den lade side. I løbet af de sidste 2 år har vi haft 4902 faglige personsager til behandling. Det har heldigvis ikke alle været afskedigelsessager, men de har dog fyldt med 432 sager. Igen må jeg sige, at vi undrer os meget over, at man i disse tider med manglende arbejdskraft ikke forsøger med fastholdelse eller omplaceringer. Jeg hørte i sidste uge om en ung social- og sundhedsassistent, der ikke har været et år i faget, være sygemeldt af stress. End ikke i sådan en situation, har man set indad og spurgt sig selv, om man har introduceret den nye kollega ordentligt til arbejdspladsen. Nej, man tyr til opsigelse, inden der er gået to måneder, uden at forsøge en fastholdelse. Det synes jeg rent ud sagt er noget svineri. Man har som arbejdsgiver en forpligtigelse, og det ser vi altså ikke, at de på nogen måder føler sig bundet af. Derudover har der været 154 andre forhandlinger som forhåndsftaler, lokalftaler og lign.

Lokal Løndannelse

Afdelingen gennemfører løbende årlige lokallønsforhandlinger på alle områder og der er mange steder et ønske om en kombination mellem forhåndsftale og individuelle forhandlinger, hvilket afdelingen bifalder.

Langt de fleste steder er der aftalt faste rammer og procedurer for de årlige forhandlinger, hvilket giver et bedre forhandlingsklima og frigiver ressourcer, som i stedet kan bruges ved forberedelse af selve forhandlingen.

Enkelte steder er der særlige problemstillinger forbundet med forhandlingerne, som er meget vanskelige at løse, hvorfor det har været nødvendigt at inddrage Forbundet. Dette gælder blandt andet social- og sundhedsområdet i Varde Kommune og dagplejen i Esbjerg Kommune, hvor FOA både oplever manglende forhandlingsvilje i kombination med ekstraordinært lave lokallønsprocenter.

Vi har stort fokus på og bruger lokallønsprocenterne som styringsredskab i forhold til at fastholde og udbygge FOAs andel af den samlede lokallønsprocent. Vores mål er, at ingen procenter falder og at der gradvist sker en langsigtet genopretning, indtil vi når niveauet for forlods-finansieringen. Vi forsøger at bruge den aktuelle rekrutteringssituation som løftestang både ved nyansættelser og ved de årlige forhandlinger.

Der er ikke afsat nye midler til lokallønsforhandlinger i den nye overenskomst, hvilket heller ikke er vores ønske.

Juridiske opgaver

Perioden har igen været kendetegnet ved personsager inden for et bredt felt af ansættelsesretten. Særligt har vi haft en del afskedigelsessager, bortvisninger og advarsler, og vi oplever desværre, at arbejdsgivere hurtigt skrider til både opsigelser og bortvisninger uden egentlig oplysning af sagerne. Derudover har vi haft en del tilbagebetalingssager og sager om overenskomstbrud, hvoraf nogle har været videreført til Hovedforbundet.

På det private område har vi hjulpet medlemmer med sager om virksomhedsoverdragelse, krav mod Lønmodtagernes Garantifond, overenskomstbrud, lønudbetaling, opsigelser, bortvisninger etc.

Vi følger fortsat udviklingen i ansættelsesbrøker og på Social- og sundhedsområdet ser vi en positiv udvikling særligt for så vidt angår fastansatte uddannede medarbejdere. Dette tilskrives vi dels den generelle rekrutteringssituation, dels de forskellige projekter om fuldtidsstillinger, der er igangsat af Kommunernes Landsforening og Danske Regioner.

Lederområdet

Som nævnt i indledningen var lederområdet et af emnerne på kongressen. Det er ingen hemmelighed, at lederne til tider har svært ved at se sig i samme organisation som deres basispersonale.

Vi gør meget ud af i afdelingen, at sørge for at dele sagsbehandlingen, således der ikke er personsammenfald. Denne udfordring – sammen med ønsket om en større tydeliggørelse af lederarbejdet – har resulteret i en beslutning om etablering af en lederforening på forbundsplan. Den enkelte leder er stadig forankret i den enkelte fagforening.

Konkret får en lederforening i FOA til opgave, at:

1. repræsentere alle ledermedlemmer
2. tilbyde alle ledermedlemmer en faglig service, der afspejler vores indsigt i deres fagfaglighed og arbejdsmiljø, såvel som vores indsigt i rollen som leder og ledelse af offentlig velfærd
3. tilbyde alle ledermedlemmer individuel sparring om lederopgaven, rådgivning om faglig udvikling og uddannelse, samt mulighed for relevant kompetenceudvikling
4. gå forrest i den politiske diskussion om ledelse af offentlig velfærd.

Vi har i den forløbne periode haft lokallønsforhandlinger på området, men også her har der været fratrædelsessager. Ikke mindst fordi der også på dette niveau er et enormt arbejdspress.

FOA indsatser og fremtidsperspektiver

Hvad sker der så lige nu og hvad optager os:

Hvis vi ser på hvad der sker i afdelingen, er der ingen tvivl om, at vi skal tilpasse os yderligere økonomisk. Udflytningen af a-kassen og nedsættelse af elevkontingent alene betyder at vi skal finde i omegnen af 350.000 kr. årligt, når kompensationen bortfalder. Derudover kommer udgifter til fællesskabsløsninger, hvor vi ikke kender beløbene endnu. Det skulle dog gerne også være besparende, når vi taler fællesskabsløsninger, men det er ikke tydeligt endnu. Denne økonomiske usikkerhed gør også, at vi i bestyrelsen har drøftet det nøje. Vi har været inde og tale om strukturændringer i afdelingen, men har besluttet at vente den ekstraordinære kongres i 2025 af, før vi tænker på ændringer i den retning. Det ligger dog fast, som det ser ud nu, at der fortsættes med fritidsformænd både for Kost og Service samt Teknik og Service. Der har tidligere været afsat henholdsvis 20 og 8 timer i disse sektorer, men det er ikke bæredygtigt med få timer i afdelingen. Medlemmerne i disse sektorer varetages i samme grad som øvrige medlemmer, og der er for hver sektor udpeget en sektoransvarlig, til at følge med i de politiske sager sammen med en evt. fritidssektorformand.

Det er også i lyset af økonomien samt ressourcer, at bestyrelsen senere fremsætter et forslag der giver bemyndigelse til afdelingsbestyrelsen, til evt. at nedlægge de to satellitkontorer i Varde og Grindsted, hvis økonomien tilråder det. Der er ikke pt. planer om dette og vi har netop lejet et fint kontor på Markedspladsen i Varde.

Vi vil ligeledes fortsat se på ressourcerne i fagforeningen ved naturlig afgang, men vi kommer også til at sige, at skal der skæres meget mere ned, vil det også få betydning for, hvilke opgaver der fremadrettet kan løses. Måske ser vi ind i et tættere samarbejde med de fagforeninger, der ligger tættest på i forhold til opgaveløsninger, enten administrative eller som sagsbehandling.

Men vores kerneopgave er jo udadrettet. Som nævnt i indledningen under vores strukturkongres, er dette år udnævnt til faglighedens udviklingsår. Vi skal undersøge andre måder, vi kan engagere medlemmerne i faglighedsarbejdet end via den repræsentative struktur. Og ikke mindst er der en bunden opgave med at finde ud af at ændre forbundets nuværende struktur med 4 sektorer til 3 sektorer (eller andet), hvor alle faggrupper kan se sig selv.

Som nævnt i starten, står vi midt i overenskomstfornyelsen. I 2024 og 2025 skal vi ud og udbrede kendskabet til den nye overenskomst – og ikke mindst, venter der en opgave i at sikre frigjorte midler til lokallønsforhandlinger. Jeg tænker ikke, at alle arbejdsgivere er enige i, at de penge skal genforhandles, men vi vil gøre vores bedste til, at det sker – eller at lønnen flyder ovenpå hos den enkelte. Samtidig begynder der nye forhandlinger til OK25 og OK26.

Der er -desværre - mange emner at tage fat på. En af dem er forråelse. Jeg tror langt de fleste af vores medlemmer møder forråelsen i en eller anden grad på deres arbejdsplads. Vi kan finde årsager nok til, at den opstår. Men hvordan hjælper vi hinanden med at få det stoppet? Får vi sagt fra, når vi oplever det? Det er noget som vi kommer til at have fokus på de næste år.

Og så er der ældreloven, som regeringen er kommet med et udspil til. Vi har haft flere gode repræsentanter med, da der var offentliggørelse. Der er bestemt gode intentioner i lovforslaget, men der er også tidsler i, som vi skal have luget ud i. Vi har haft lokale folketingspolitikere på

besøg, som var interesseret i, hvad vi havde af indspark sammen med fællestillidsrepræsentanter. Vi kommer til at gøre en aktiv indsats for at luge ud i tidslerne, således vi ikke får delt borgerne op i a og b hold.

Vi står for, at velfærden er ens for alle, og der også skal ordentlig velfærd til de ældre, der ikke har haft muligheden til at spare op og kan tilvælge luksusplejehjem. Samt at de, der er meget plejekrævende, ikke sorteres fra af private udbydere, fordi de er for ressourcetunge.

I den sidste beretning bestyrelsen aflagde, havde vi stort fokus på de manglende ressourcer i velfærdsområderne. Problemet er desværre ikke blevet mindre gennem de sidste 2 år. Indvandringen fra Ukraine, som arbejdsgiverne satte deres lid til, har vist sig ikke at give den arbejdsstyrke, man havde håbet. Vi vil fortsat arbejde på, at arbejdsmiljøet i de forskellige velfærdsområder bliver så tiltrækkende, at det fastholder medarbejderne – og ikke mindst holder dem sunde og raske.

Bare ved sådanne tiltag, vil medarbejderne kunne se sig selv på fuld tid og ikke mindst længere på arbejdsmarkedet. Lad os sammen kæmpe for dette og håbe, at det sammen med de nye overenskomster vil nedsætte ventetiden, til vi kan skaffe den fornødne arbejdskraft.

Jeg vil slutte som i den sidste beretning. Vi arbejder hårdt i bestyrelsen for at balancere økonomien. Vi synes, at vi arbejder med rettidig omhu. Men spørgsmålet er om det er nok?

FOA bliver i år 30 år. Arbejdet har ikke ændret sig meget. Vi skal stadig kæmpe for retfærdig løn og tålelige arbejdsvilkår. Derfor skal vi alle være med til at byde nye kolleger med i fællesskabet, for sammen står vi stærkere.

Jeg håber beretningen har givet et indblik i arbejdet vi skal i gang med, og lægger op til at vi får en god debat.

Til sidst vil jeg gerne takke de tillidsvalgte, bestyrelsen og personalet for det gode samarbejde i den forgangne periode.