

Beretning

Tiden flyver afsted - Et år, som har været noget kun anderledes end forventet.

COVID-19 indtog ikke kun Danmark, men hele verdenen. Et Danmark der blev lukket ned, og det berørte os alle samme og det er af selv samme årsag, vi først er samlet i dag.

Flere af FOA's faggrupper, skulle være klar til at yde en ekstra indsats.

Nødberedskabet var klar, til at varetage nogle af samfundets svageste borger og de livsnødvendige opgaver. Selv borgere, som har lavet brancheskift i deres karriere, og som tidligere har arbejdet i sundhedssektoren, tilkendegav, da de var klar til at smide hvad de havde i hænderne, for at vende tilbage og hjælpe hvor der var behov. Vi er dybt imponeret over alle de faggrupper, som var en del af frontpersonalet i hele krisesituationen.

Selv om COVID-19 har fyldt meget, så **har** det nu alligevel været et år, med fuld knald på og med nye ansigt i afdelingen. Katja, vores faglige sekretær og sektorformand i servicesektoren, har fundet nye udfordringer. Og Claus Rengnér Fischer er blevet valgt og ansat. Så skal vi ikke glemme Jens Nielsen som var tidligere afdelingsformand. Jens blev genvalgt som faglig sekretær i forbundet til kongressen i oktober. Stortillykke

Det også et år, med et klart budskab til politiker om påmindelsen af, at de skal huske velfærden, når kommunerne lægger budgetter. Hvis de havde glemt det, så var vi der til at minde dem om det. FH som er forkortelsen af fagforeningerne hovedorganisation, nemlig det gamle LO og FTF, var samlet og gik gennemgågaden i Frederikshavn, op til rådhuset inden byrådsmødet. Medlemmerne af byrådet blev mindede om, med en lille hilsen fra organisationerne, at de som byrådsmedlem skal huske velfærden, når budget 2020 skal forhandles. Bliver forhandlingerne lidt trælse, så snup et OK bolsje og kniber det med at finde penge, så snup en af guldmønterne.

DRIK

Hele velfærdsdiskussionen er ikke noget vi kun lokalt arbejder med. Det arbejdes der med på landsplan og senest på FOA's kongres.

FOAs kongres og indsatsområder

I oktober 2019 afholdte FOA kongres, hvor der blev truffet beslutning om at arbejde for bedre vilkår, mere velfærd.

Beslutningerne tog afsæt i 4 temaer, og FOA vil forbedre rammer og vilkår for velfærdsarbejdet med 4 politiske ambitioner:

- Tema 1 – Velfærd i verdensklasse forudsætter gode arbejdsvilkår
For at nå i mål med ambitionen, skal der også handling bag. Forbundet vil arbejde for stærkere arbejdsfællesskaber med stort fagligt engagement, som er forudsætning for godt velfærd. Med nedskæringer, besparelser og ikke mindst hyppige forandringer, sætter dagligt arbejdsmiljøet under pres.
- Tema 2 – Forandringer er et vilkår – faglig udvikling skal være en ret
Høje faglige krav, krav om stor fleksibilitet og effektivitet er hverdagen for FOA-medlemmer. Men medlemmernes faglig udvikling bliver ikke altid prioriteret, og mange oplever, at deres kompetencer er usynlige for ledelsen. Her i blandt den pædagogiske assistent eller social og sundhedshjælperen, som oplever at der ikke bliver gjort brug af deres kompetencer. Derfor skal vi arbejde hårdt for, at alle har ret til faglig udvikling og uddannelse, så velfærdsarbejdet forsat kan udføres med, faglig stolthed, og god samvittighed.
- Tema 3 – Utryghed og nedslidning – ikke på vilkår
De fleste FOA-medlemmer har et langt og godt arbejdsliv uden alvorlig og langvarig sygdom, arbejdsskader eller fysisk og psykisk nedslidning. Desværre er alle ikke så heldige. Vi skal arbejde for anstændige vilkår for sygemeldte medlemmer, og mulighed for at vende tilbage til arbejde. Videreuddannelse eller omskoling, der gør det muligt for medlemmer at forblive på arbejdsmarkedet.

- Tema 4 – Retfærdig løndannelse og ordentlige vilkår til alle FOA-medlemmer
Der er ikke ligestilling på det danske arbejdsmarked, og det mærker FOA-medlemmerne. Medlemmer oplever dagligt, at aftalerne om især løn og arbejdstid, ikke altid bliver overholdt. Vi skal bruge de aftaler som der er indgået, ellers er de ikke mere værd end det papir de er skrevet på. I FOA vil vi arbejde for at bruge styrken på at forbedre medlemmernes løn, og indflydelse på arbejdstiden.

DRIK

Der er ikke nogen, af de her temaer, som er vigtigere end andre. Men noget af det vi ser i stigende grad, og som gør indtryk på mig, mine kollegaer ude i FOA. Det er de udfordringer, som er uendelige svære at håndtere. Nemlig den faglige stolthed og der hvor vi ik med en aftale i hånden kan håndhæve, at vi ved, at det arbejdsgiverne har gang i, er tåbeligt.

Vi ser et stadig stigende højt arbejdspress. 70 % af FOA's medlemmer oplever ofte eller altid, at de er nødt til at holde et højt arbejdstempo, fordi krav og ressourcer ikke hænger sammen, og det slider. Alt for mange af vores medlemmer, arbejder på tvungen deltid. Flere medlemmer ytrer, at de ikke kan holde til at arbejde på fuld tid, pga. et højt arbejdspress. Men der er et paradoks her. Mange af FOA's medlemmer, møder ofte ind, før tid og bliver længere end der står på vagtskemaet. Så spørgsmålet kan vel egentligt os være, om det er fuld tid, man ikke kan holde til, eller det er på grund af arbejdspresset. Så hvem betaler gildet??

Vi har allerede i dag en lang række aftaler, som skal sikre de ansattes arbejdsmiljø. Men vi skal også stille os selv det spørgsmål, om vi er gode nok til at bruge dem? Hvordan sikre vi, at arbejdsgiverne overholder dem? For mig, er det ikke hver enkelt ansat, som er udfordret på rammen, der har et problem. Det her er et fælles problem. Her kan et stærkt arbejdsfællesskab løfte os, med MED-indflydelse og MED-bestemmelse. Vi tager det i fællesskabet, for vi har alle et MED-ansvar.

DRIK

Status på indsatsområder i FOA Frederikshavn 2016-2019

I afdelingsbestyrelsen har vi i årene arbejdet aktivt med vores egne mål, sammensat ud fra kongresmålene der blev vedtaget i 2016.

For os er det vigtigt, at de indsatser, og det arbejde der laves, giver størst værdi for jer, som medlemmer. Derfor udvalgte afdelingsbestyrelsen nogle overordnede mål, som vi kunne arbejde med lokalt.

Indsatserne var:

1. Kendskab til MED-systemet

Her blev der udarbejdet små foldere til arbejdspladserne og der blev afholdt to informationsmøder med Sanne Nikolaisen – som er FOAs MED-geni fra forbundet.

2. Tillidsvalgtes kendskab til den danske model og konsekvenser af dens ophør

Hele indsatsen udmøntede sig i fokus på organisationsprocenterne på de enkelte arbejdspladser. Alle tillidsrepræsentanter fik mulighed, for at få lavet et overblik, over de arbejdspladser de dækkede og hvor ansatte **ikke** er organiserede.

3. At medlemmer der arbejder mindre end 37 timer om ugen, får mulighed for fuld tid

Der blev lavet en undersøgelse vedr. deltidsansattes ønske om flere timer, som viste at der var et potentiale. Den blev videreleveret til bl.a. Socialudvalget, Borgmester og personalechefen i Frederikshavn Kommune. Med resultatet af undersøgelsen, stod det klart, at der skulle gøres en indsats og det er nu, et kontinuerligt fokus ude på arbejdspladserne

4. At give ledere modsvar, når de afviser lønforhandlinger med argumentet om, at der ingen penge er. Eller når de beder jer ansatte vælge mellem højere løn eller bedre normering.

Indsatsen har resulteret i flere kursusdage og aktiviteter i FOA for de tillidsvalgte, så alle bliver klædt på til lønforhandlingerne. I det hele taget er der konstant fokus på løn og muligheden for forhandling- både ved nyansættelser og i de årlige lønforhandlinger, mere end nogen side i FOA.

5. Uddannelse – Medlemmernes mulighed for at komme på kursus og uddannelse

Vi er i fuld gang med at afdække behovet hos vores medlemmer. Der vil blive sendt en undersøgelse ud til alle medlemmer, så vi kan finde ud af om der er et ønske. Jo flere svar jo bedre mulighed vil der være for at påvirke vores politikere og embedsmænd i den offentlige sektor.

Vi har sideløbende arbejdet med FOA's synlighed. Vi ønsker, at medlemmer af FOA Frederikshavn skal føle, at vi står bag dem, og at vi er der for dem. Der har været mange arbejdspladsbesøg i 2019 og det skulle vi have fortsat med i 2020, hvis ikke det havde været for COVID-19. Vi har besøgt både store og små arbejdspladser og uanset hvor vi kommer, er der altid andre faggrupper end FOA's, der stopper op og udtaler – Min fagforening kommer sku aldrig – Og det kan vi være stolte af. Det er det vi kan i FOA Frederikshavn, når vi bevare nærhedsprincippet og er lokale og synlige.

Men afdelingen ønsker at komme længere ud, og derfor har vi igangsat endnu en periode med radiospots her i foråret og her i efteråret.

Radio

Vi er under konstant angreb fra de gule forretninger, der påstår, de kan, det samme som en RIGTIG fagforening. Vi skal frem i bussen og vise at der er forskel. Og helt korrekt - vi kan ikke konkurrere på prisen, så derfor er det vigtigt, at vi viser, at kvaliteten bare er det værd.

Radio

Organisering

Vi kan ikke gøre en forskel, hvis ikke vi står sammen om vores fællesskab. Vi kan ikke gøre en forskel, hvis ikke vi har fællesskabet. Det er grundstenen i hele vores bevægelse, og der er god grund til, at værne om den, med de resultater som fagbevægelsen har skabt gennem årene. I kan se resultaterne på plancherne her i salen.

- I 1920 blev der forhandlede faste arbejdstid på 48 timer om ugentligt. I 1974 hed den 40 timer og i 1990 blev det aftalt ved overenskomstforhandlingerne at den skulle være 37 timer.
- I 1938 blev ferieloven indført. Man havde ret til 2 ugers betalt ferie. 1953 blev det forhandlede til 3 uger – i 1980 til 5 uger og sidst i 2005 ved overenskomstforhandlingerne indførte man 6. ferieuge.

- I 1933 kom folkepensionen – i 1977 efterlønnen, og en rigtig vigtig forhandling i 1989 var fuld løn under barsel. I 2008 kom fædreorlov for mænd, som blev udvidet i 2012 til 5 uger og senest i 2015 til 7 uger.

Der er ingen goder, som kommer af sig selv. Det gør rettigheder og arbejdsvilkår heller ikke. Det kommer gennem fagforeninger og vi SKAL ikke finde os i, at vores kollegaer køre på frihjul og ikke betaler til fællesskabet.

I FOA har vi gjort organisering og fastholdelse til næsten en del af alle vores faglige indsatser.

Der er ingen tvivl om, at FOAs fysiske tilstedeværelse på arbejdspladser og skoler er et meget effektivt, og et vigtigt redskab for os, både i rekrutteringssammenhæng, men også i forhold til fastholdelse, idet det skaber synlighed i medlemmernes hverdag.

Som et led i FOA Frederikshavn beslutninger om indsatser har afdelingsbestyrelsen truffet beslutning, om en meget målrettet organisering.

- Vi sætter fokus på ikke medlemmer i forbindelse med lokallønsforhandlingerne. De **skal** organiseres
- At der laves arbejdspladsbesøg på alle vores arbejdspladser
- At der arbejdes fokuserede på netværk for de tillidsvalgte, med de ikke-medlemmer, som de tillidsvalgte ved der går på arbejdspladserne
- At der tages kontakt til den nyansatte, senest 3 uger efter ansættelse
- At vi kontakter alle, som ønsker udmeldelse af FOA, med henblik på fastholdelse, samt kontakt til alle, lang tid før de står til at blive slettet pga. manglende kontingentbetaling.

Men der er brug for endnu større opbakning til arbejdet, med organisering og fastholdelse.

De tillidsvalgte, er ofte de første til at møde potentielle, eller nye medlemmer.

De har stor betydning for deres kollegaers viden om, og opfattelse af det fællesskab, og den hjælp, de kan få, som medlem af FOA. De tillidsvalgte har ligeledes en vigtig opgave med at etablere relationer, og tilknytte kollegaer til FOA's fællesskab. Vi skal derfor sammen med de tillidsvalgte, skabe endnu større tryghed i, og en endnu

stærkere sammenhæng mellem organisationsopgaven, og de faglige opgaver, de tillidsvalgte løser for og sammen med kollegaerne.

28 % af FOAs medlemmer på landsplan går på pension inden for de næste 7 år. Det faktum understreger vigtigheden i, at vi **skal** prioriterer de unge og sikre at de bliver en del af fællesskabet.

DRIK

FOAs medlemstal har været dalende over længere tid. Vi har lokalt forsøgt med forskellige tiltag.

- Kampagne "Bliv medlem - Skaf et med" og få en gave til 300 kr.
- Motivation af de tillidsvalgte med blandt andet at springe i havnen, hvis de skaffede over 38 medlemmer indenfor en givende periode (De skaffede faktisk 51)

Men det er ikke nok.

Siden den 31. januar 2019 har FOA Frederikshavn mistet 37 medlemmer, men hvis vi kigger på hvor mange vi har mistet gennem de sidste 10 år, så er vi på 253 medlemmer.

Vi kan se, at der stadig er et stort potentiale, af ikke-medlemmer ansat på FOA område ude på jeres arbejdspladser.

55 ansatte i Læsø Kommune – 254 i Frederikshavn kommune – 55 på Regionshospitalet Nordjylland og ca. 80 på det private område. Alt i alt er der ca. 444 potentielle medlemmer, der bare går derude og trækker frihjul, og slipper for at være med til at betale til fællesskabet. Det er ikke i orden. Vi har brug for jeres hjælp – Vi har brug for fællesskabet styrke, til at formidle budskabet.

Helena's video

Kan man sige det mere tydeligt?

Sager i faglig afdeling

I 2019 havde vi 685 medlemssager fordelt på 547 medlemmer. Det er altså pæn mange sager af en forening af vores størrelse.

De fordeler sig på 332 sager vedr. løn, 161 sager vedr. arbejdstid, 88 sager vedr. sygefravær, 81 sager vedr. afsked og 23 sager vedr. arbejdsskader.

Man kan jo undre sig over, at 2/3 del af alle vores sager, er sager vedrørende aftaler, som de centrale partere allerede er enige om. Der bruges rigtig mange ressourcer, hos os og arbejdsgiverforeningerne, på forberedelse inden overenskomstforhandlingerne, under overenskomstforhandlingerne og efter.

Selv efter overenskomstforhandlingerne bruges der ressourcer på at tolke det, som er forhandlet og renskrevet i det vi kender som overenskomsterne. Derfor kan det også undre mig, at vi skal bruge tiden, imellem overenskomstforhandlingerne, på at være uenige om, det parterne har aftalt. Hvorfor arbejdsgiverne fortsat udbetaler forkert løn til ansatte, eller inddrage ansattes fri-døgn uden at de ansatte bliver honoreret for det. Hvorfor diskutere vi med arbejdsgiverne om de tillidsvalgte, skal have tiden til at varetage deres hverv, som tillidsvalgt. Det er aftalt i forvejen.

Men heldigvis, har vi rigtig mange dygtige tillidsrepræsentanter, som opfanger fejl, og mangler hver dag. Og hvis nu det sku ske, at en tillidsrepræsentant ikke opdager fejlene – Så gør vi. Bare et par eksempler blandt mange siden januar.

- Fællestillidsrepræsentantens opmærksomhed ved lønindplacering, gav nyt medlem kr. 9.000,- mere årligt. 20 måneder ekstra i anciennitet og ekstra lokallønstillæg
- Fællestillidsrepræsentanten blev opmærksom på manglende erfaringer fra et tidligere job, hos en nyansat. Opmærksomheden udløste 9 ekstra løntrin.
- Rutinetjek gav et medlem en udbetaling tæt på kr. 50.000 indbetalt på sin pensionsordning
- Tillidsrepræsentant sikrede nyansat 12.000 ekstra årligt i kvalifikationsløn for kompetencer
- En henvendelse fra et medlem som var nysgerrighed på, hvad hun kunne forlange af løn ved ansættelsen, endte med at give hende 6 løntrin mere end forventet.

- En tillidsrepræsentant undrede sig over, nogle medlemmers arbejdstidsopgørelser, og et grundigt tjek gav 6 ansatte godt 200.000 kr. i lønposen.
- Og sidst så vil jeg lige nævne den største sag vi har vundet i FOA Frederikshavn, som var her i foråret. Sagen, som i sikker har læst om på flere af de sociale medier. En arbejdsskadesag som vi har kørt for et medlem i 6 år. Medlemmet fik 6.000.000.00 i erstatning!

Med den succes vi har lige nu og med de resultater FOA skaber hver dag – Så får jeg lyst til at skifte mit afsluttende citat ud, med et nyt.

Det er igen et af Carl Scharnbergs og det lyder sådan her:

”Det nye sker, når den der altid er tiltænkt tilskuerens rolle, begynder at blande sig.”

Sammen gør vi forskellen - Tak for ordet