

Social- og sundhedssektorens beretning for 2012

Op ad bakke, men rotationsprojekter har været succes

Det seneste år har været præget af stram styring af de offentlige arbejdsgiveres økonomi. Reducering i antallet af ansatte. Uændrede eller øgede forventninger til ydelser og effektivitet. En cocktail der bidrager til et mere forrået arbejdsmarked, dårlig arbejdsmiljø og yderligere nedslidning.

Udviklingen af arbejdspladserne, som er en del af sektorens opgave er blevet mere "op ad bakke", desværre. Vi har alligevel fastholdt vores succes gennem de seneste år.

Rotationsprojekter. Projekter hvor allerede ansatte opkvalificeres eller uddannes. Og ledige ansættes som afløsere. En ordning vi har brugt i kommunerne i flere år.

I 2012 er det lykkedes at få regionen og de regionsansatte med. Portørerne på Aalborg Sygehus har på skift været på kursus, for blandt andet at forberede sig på øget anvendelse af IT i de kommende år. Samtidig er der ansat afløsere i 12 måneder på overenskomstmæssige løn og ansættelsesvilkår.

I begyndelsen af januar starter 17 social- og sundhedsassistenter på den 1 årige uddannelse "Akademiuddannelse i sundhedspraksis". Også her sker der ansættelse af ledige uddannede social- og sundhedsassistenter til afløsning. Et projekt vi har i samarbejde med social- og sundhedssektorerne i de øvrige FOA afdelinger i regionen.

I kommunerne er tendensen, at der i stigende grad efterspørges social- og sundhedsassistenter. I mindre grad social- og sundhedshjælpere. Det er en af årsagerne til at sektoren hårdt og målrettet går efter at få social- og sundhedshjælpere uddannet til social- og sundhedsassistenter. Blandt andet ved hjælp af rotationsordninger. Det kan forekomme underligt, at vi samtidig med at der afskediges kolleger laver projekter der giver afløsning til andre ledige. Det er også et dilemma vi har vendt i sektorbestyrelsen. Vores opgave er, at kæmpe hvad vi kan for undgå afskedigelser og sikre job til vore kolleger - også i fremtiden. Det gør vi alt hvad vi kan for. De politiske økonomiske beslutninger kan vi ikke ændre. Samtidig er det vores opgave at sikre, at vores kolleger har de nødvendige faglige kompetencer til at løse fremtidens opgaver. Sikret bedst muligt på job og indtægt via opkvalificering eller uddannelse.

I løbet af det seneste år har sektoren oplevet et stigende ønske om at indgå lokalaftaler. Specielt i forhold til arbejdstidsreglerne. Det har vi behandlet i sektorbestyrelsen. Vores tilgang er, at der kun skal indgås lokalaftaler, hvis det er til kollegernes fordel. Vi hører af og til at ønsket om lokalaftaler er begrundet med at "ellers er det svært at få vagtplanen til at hænge sammen". Vi skal ikke lave lokalaftaler for at få "systemet" til at hænge sammen.

Sektorbestyrelsen har lavet en beskrivelse "et værdipapir", der giver vores bud på hvad der skal overvejes før der laves lokalaftaler. Beskrivelsen kan findes på hjemmesiden under social- og sundhedssektoren.

Forhandlinger om lokal løndannelse har også fyldt en del. Udfordringen har været, at vi denne gang skulle forhandle uden, at der på forhånd var afsat midler. Der var kun de midler til rådighed vi kunne blive enige om var frigivet i forbindelse med eksempelvis ny stilling. Jammerbugt Kommune valgte at opsige samtlige forhåndsftaler. Dermed var alt i princippet i spil. Forhandlingerne er afsluttet. Enkelte aftaler er borte, men afløst af nye. Samlet udmøntes der de samme midler, men i et ændret sæt af forhåndsftaler. I Vesthimmerland er forhandlingerne kun lige startet. Men også her er forhåndsftalerne i spil. Rebild Kommune forhandler lokalt mens Aalborg er afsluttet. I regionen er der afsat to promille af lønsummen til forhandling. Dertil kommer midlerne fra enkelte opsagte forhåndsftaler. De lokale forhandlinger er i gang. Det foregår i første omgang via de lokale tillidsrepræsentanter.

Kampen for at fastholde og helst udvide antallet af FOA ansatte har været svær. Trods regeringsskiftet for et år siden har både de økonomiske beslutninger og de politiske vinde givet modvind. Kampen om arbejdet er blevet hård. Særligt svært bliver det når vi oplever, at ledere fører faglig kamp fra deres lederpositioner. En tendens der tydeligst opleves på sygehusene. Med henvisning til akkreditering og kvalitetsstandarder forsøger ledere at retfærdiggøre mindre behov for FOAs faggrupper. En fremgangsmåde der ser ud til at fortsætte. Så der er nok at tage fat på i det kommende år. Tak for samarbejdet i 2012 og god kamp!