

Beretning fra Social-og sundhedssektoren til generalforsamling den 12. oktober 2016

Denne beretning er et tilbageblik og der skal ses 2 år tilbage – vi afholdte generalforsamling i oktober 14 – det at skal skue tilbage og berette om alt eller det meste har ikke kunnet lade sig gøre – så skulle det være et heldags arrangement. Det ville ellers være skønt i disse dejlige rammer 😊

I denne beretning for sektorarbejdet vil mange emner blive berørt – og der er nogle af de emner der fylder meget og der er emner der bare lige bliver nævnt. Der vil være emner som I måske tænker hvorfor nævnes det emne ikke, men så spørg når beretningen kommer til debat.

Der har været mange opgaver /sager/ møder og jeg skal give jer et billede af, hvad der er af tiltag og holdninger til emnerne fra bestyrelsen og komme ind på de punkter der har fyldt i sektorens daglige arbejde de sidste 2 år.

Arbejdstidsaftale.

Vi har siden sidst fået en ny arbejdstidsaftale – den trådte i kraft 1.april 2016 – og den har udfordret rigtig mange.

Udfordret på den måde – at der er kommet ny døgnarbejdstidsaftale aftale på ældre og pædagogisk område.

Der er sket en harmonisering af arbejdstidsaftalerne. Der er kommet et fælles sprog for nu hedder det tjenesteplan og opgørelsesperiode.

Det der især har været svært at forklare er, at nu skal du kende din arbejdstid 4 uger før og være bekendt med den for de næste 4 uger.

Dette er minimum.

Derudover har der været ændringer i forhold til det fastsatte beløb primære aftenvagter og nattevagter har fået – dette er nu erstattet med en højere %

stigning på tillægget. De kollegaer der havde funktionstillægget vil beholde det.

Det er primært de pædagogiske arbejdspladser der har skullet implementere store ændringer.

Sektoren har på den baggrund sammen med de lokale TR besøgt rigtig mange arbejdspladser - vi har lavet løntjek og forklaret lønopbygning samt lønmagasin - LØNTJEK er blevet modtaget med stor interesse. Der er fundet forkert indplaceringer i forhold til erfaringsdato - dette har givet et medlem en tilbagebetaling på ca. 55.000, det er jo en god sum at få lige til sommerferien. Der er fundet manglende udbetaling af overarbejde, manglende udbetaling af varsling, ikke korrekt honorering for mistede fridøgn.

Der har også været arbejdsplaner hvor aftalen om hviletid og fridøgnslængde ikke er blevet overholdt - dette har bevirket, at der er blevet lavet nye rulleplaner/arbejdsplaner.

Vi har ligeledes fundet mange der er ansat 8 timer om ugen, men arbejder mange flere timer – sektoren har på medlemmets vegne rejst krav om en ansættelse svarende til det timetal der har været præsteret gennemsnitligt ud over 1-2 måneder.

Vi har rejst kravet i forhold til rammeaftalen for deltidsbeskæftigede.

Løntjek har givet sektoren mulighed for at besøge arbejdspladserne, og derigennem få en fornemmelse af det arbejdsmiljø der er på netop den arbejdsplads. Sektoren har derfor også kunne tilbyde noget særligt på de arbejdspladser der har ønsket at arbejde med "kommunikation og kropssprog" – "fisken på disken" – "tale til hinanden og ikke om hinanden" her har sektoren brugt Brian Hansen og for de arbejdspladser det har været aktuelt har det været en succes.

Sektoren har fokus på arbejdsmiljøet.

I de 2 år der er gået siden sidste generalforsamling er det ikke blevet mindre behov for at italesætte arbejdsmiljøproblemer.

Der har været en del medlemsmøder hvor emnet er blevet drøftet.

Trivslen eller arbejdsglæden har manglet pga. at arbejdspresset har været højt. Personalet føler sig ikke hørt – der er en skarpere retorik – ”kan du ikke lide lugten i bageriet....” eller udsagn som ”det er et vilkår” på de møder har vi talt om APV og vigtigheden af, at få dokumenteret arbejdsmiljøet så andre opdager at krav og ressourcer ikke hænger sammen.

Det fysiske arbejdsmiljø – FOA er udfordret af tunge håndteringer der belaster specielt skuldrene.

Skulderskader som erhvervsbetinget lidelse i vores fag ligger desværre udenfor betegnelsen af lægefaglig accept af skader pga. af arbejdet.

Der er flere overvægtige borgere, de kan fylde 1½ seng – det kræver meget lange arme, her skal I ikke tøve med at kræve hjælpemidler til arbejdet – de er med til at skåne jer i det daglige arbejde.

Forebyggelse – forebyggelse er nøgleordet for at undgå skader på krop og sjæl.

Det fører mig lige til det psykiske arbejdsmiljø – især vold og trusler om vold.

Sektoren italesætter det overfor ledelserne ved møder både helt formelle og også uformelle møder hvor vi kan fremføre jeres virkelighed og de bekymringer der kan være fra FOAs side i forhold til at sikre sunde og sikre arbejdspladser.

Sektoren vil også fremadrettet være dem der italesætter, at APV er en nødvendighed trods det er svært at få tid til at dokumentere – APV er det der rykker og skaber forandring – snak bliver der sjældent handlet på. Dokumentation er vigtig også for evt. erstatning.

Der har været mange sager om vold i pressen – det har primært været i psykiatrien. FOA kæmper for at undgå de ulykker der har fundet sted på psykiatriske bosteder, men vi oplever at problemer af samme karakter langsomt bevæger sig andre steder hen. Vi har intensiveret informationen om, hvordan der skal ageres efter et voldeligt overfald eller trusler om vold. Det vil vi fortsat have fokus på.

Det er skræmmende at der ikke altid er den fornødne hjælp til de voldsramte. At det kan blive så meget "dagligdag" at hverken ledelse eller TR eller AMR eller I som kollegaer reagerer og træder hjælpende til, når nogen udsættes for noget krænkende – sætninger som " det er din borger – så det finder du ud af " "nå- det er da barsk" det er ikke i orden at det er den reaktion eller mangel på reaktion.

Det skal stoppe – og det gør FOA noget ved.

FOA har udbudt 2 kurser i Psykisk 1. hjælp, dette skulle give TR og AMR redskaber til at spotte og give

handlemuligheder til at forebygge eller stoppe det uønskede.

Der har været temadag om vold, anmeldelser af vold samt forebyggelse.

I november er der er temadag om risikovurderinger. Vi har fokus på arbejdsmiljøet men vi erkender at verdenen ikke forandres med et knips.

Hvad vejer tungest arbejdsmiljøloven? Serviceloven? Den enkelte borgers rettigheder eller arbejdsmiljøloven?

Hvis der er farlige borgere, ja så må I kræve at være 2 personer ved de besøg.

I er de eneste der kan dokumenterer hvilke udfordringer der er i jeres arbejdsdag – og det skal I få gjort, det er den måde arbejdsgange ændres og forbedringer laves.

Når der ikke laves APV ja så bliver der ikke handlet på problemerne.

Vi ved godt at der kan være en frygt - hvis du laver APV. Bliver det så dig der er den næste der bliver peget på?

Er det det der gør at vi tier?

Eller tænker du, at der kommer nok en anden og løfter den problematik?

Det er det daglige der skal fungere for at din arbejdsglæde er tilstede.

Der er rigtig mange af jeg der er udfordret i forhold til det at få pause.

Pause til at få noget at spise.

Pause til toiletet besøg.

Pause til at få noget at drikke.

Sektoren satte fokus på pauser - da det i snakken med TR kom til at fylde rigtig meget, hvem har krav på pause?

Hvornår kan man få pause?

Hvilke rettigheder er der for de ansatte til pauser?

Hvad er formålet med en pause?

Du har krav på pause – og det uanset om du er i aftenvagte – nattevagte eller dagvagte. Pause er ikke noget du skal tuske dig til, det skal være registreret ligesom dine opgaver.

Det er vigtigt at I tager pauser op i jeres gruppe – få snakket om de udfordringer I har i forhold til afholdelse af pause – få det til referat så det kan løftes ind i MED til videre drøftelse.

Alenearbejde – det ser vi mere og mere af.

Det er blevet normalt at man mange steder er alene på en gang eller et afsnit i vagten. Der kommer så en person når der er brug for hjælp i forhold til opgaven.

I der arbejder på denne måde, skal være opmærksomme på, at borgerne kan ændre sig – de kan få en ændret adfærd, som gør at det der kunne

lade sig gøre i går ikke kan i dag. Jeg mener, at her er det vigtigt at I på arbejdspladsen hurtigt kan ændre jer i takt med at opgaverne ændres.

I jeres arbejde er der flere og flere med en psykisk overbygning – den gør at alenearbejde hele tiden bør vurderes. Vurderes på den måde – hvilke risikoeer er der tilstede her og nu?

Risikovurderinger er det der dokumentere hvilke problemer der er i forhold til denne problematik.

Denne problematik drøftede jeg også sidst der var generalforsamling –

Igen vil jeg opfordre jer stærkt til at få lavet APV samt risikovurderinger.

Hvordan sikrer vi velfærd når den økonomi vi er underlagt er under pres.

Sidste generalforsamling var vi udfordret af at der skulle udliciteres 72 plejehjemspladser i Silkeborg, denne beslutning blev taget af bordet. De kollegaer der var på de 2 arbejdspladser der var udset til udlicitering, fik lige usikkerheden at føle og det skabte en del utryghed på arbejdspladsen. Nu er der ro på.

Silkeborg har gang i byggeri af plejeboliger på Marienlund – det åbner engang i 2017. her vil der være 96 pladser.

Vi holder et vågent øje med den økonomi der er i kommunerne og i regionen

Vi mobiliserer TR kredsene som igen opfordrer jer medlemmer til at deltag i budgetforhandling – det er et godt signal, at der sidder en flok fra FOA på tilhørerpladserne i byrådssalene. Politikerne skal vide, at vi har et vågent øje til det der besluttes.

Omprioriteringsbidraget blev taget af bordet, og det har bevirket, at der ikke har skullet findes så store

besparelser i kommunerne. PUH HA ellers ville det have været slemt.

Der skal dog hele tiden effektiviseres – og det er umuligt at blive ved!

Skanderborg stoppede visitationen til Søkilde da der ikke var behov for disse plejehjemspladser – det viste sig at være en forkert beslutning, efterfølgende er det blevet genåbnet. Skanderborg har analyseret behovet for plejeboliger og har på den baggrund besluttet at bygge et nyt plejecenter i Ry til opstart november 2017.

Nok er nok!

Det er mennesker og ikke robotter. Mennesker med individuelle behov og ønsker.

Lige pt. er der budgetforhandlinger i de 2 kommuner så

Regionen er udfordret af en del store omstillinger med lukning af 2 afsnit, som har berørt en hel del af vores kollegaer. Der er lavet en ny lønstruktur for

sygehjælpere og social og sundhedsassistenter, som har gjort, at vi nu skal forhandle ny løn en gang om året på hver afdeling.

Vi er i gang med at forhandle ny lønstruktur for serviceassistenterne, den skulle også gerne ende med at vi skal forhandle for den en gang om året. Håbet er, at de forhandlinger er færdige i første halvdel af 2017- det er vigtigt at få udmøntet de penge som serviceassistenterne har i efterslæb. Regionen har nu fået en kompetencefond – den gælder for/til alle faggrupper og herfra skal lyde en stor opfordring til at faggrupperne gør brug af kompetencefonden.

Det er vigtigt at holde øje med økonomien.

Den er et af elementerne i vores samarbejdes system MED og med det er spillereglerne for et godt samarbejde beskrevet. MED og den struktur der lige nu findes er også til eftersyn – nu der skal

effektiviseres /spares. Husk at rammerne for forhandling af MED strukturen ligger i afdelingen.

Jer der sidder i MED og her tænker jeg på alle niveauer. I har en særlig forpligtigelse over for dem der har valgt jer – I skal holde dem informeret med de beslutninger der træffes og I har alene det mandat jeres kollegaer har givet jer 😊

Derfor er det vigtigt, at I får en snak om, hvorledes I informere. Jer der ikke sidder i noget MED – bed jeres AMR eller TR om info – det har I krav på.

I skal ikke læse i avisen at der er noget i gære – det skulle i gerne have hørt inden.

FOA har mange medlemmer i de private firmaer.

Sektoren arbejder for at få god kontakt til de medlemmer der arbejder der.

Vi har arrangeret fyraftensmøder for medlemmerne, og der har været et godt fremmøde.

Der åbnede et Friplejehjem i Kjellerup og der har medlemmerne fået valgt 1 TR.

Sektoren har et super fint samarbejde med den arbejdsplads, og har været til møder der flere gange.

Vi vil meget gerne have valgt TR på de private arbejdspladser – det er noget vi vil arbejde for i den kommende tid. Det er det nære der giver os indsigt i hvad lige netop jeres behov er, hvad skal FOA tilbyde jer?

Har I særlige ønsker for arrangementer?

Har I brug for at få viden om – det kunne være den arbejdstidsaftale der er knyttet op til jeres overenskomst?

Sektoren og afdelingen går sammen om at sætte fokus på jer der er privat ansatte.

Der har endnu engang været ændringer i uddannelserne på vores område – der har længe været snak om ændringer men det har gået frem og tilbage med forhandlingerne for uddannelserne.

Nu er det så vedtaget, at der pr. 1.1.2017 træder en nu uddannelsesordning i kraft.

Det betyder at der nu er to specifikke uddannelser på vores område;

1 uddannelse hvis du vil være social-og sundhedshjælper den varer 14 måneder.

Hvis du vil være social-og sundhedsassistent varer din uddannelse mellem 19 og 20 måneder.

For begge uddannelser veksles der mellem praktik og skoleperioder.

Uddannelsen som I kender til i dag, som trin 1 og trin 2 uddannelse stopper – nu skal du vælge den uddannelse du ønsker fra start.

Inden man kan starte på et hovedforløb som det hedder skal man have et grundforløb på 26 uger –

dette grundforløb er på SU og hovedforløbet er på elevløn/ voksenelevløn hvis man opfylder de kriterier. Sektoren har god kontakt til de skoler – der er en lille afdeling i Skanderborg.

Vi har god kontakt til de elever der pt. er i gang med uddannelsen.

Der blev midt i september lavet en aftale om uddannelsespladser. Dette har betydet at der skæres i antallet af elever til social og sundhedshjælperuddannelsen.

Det betyder så også at der forhøjes med 5000 på social-og sundhedsassistent pladserne.

Det betyder helt lokalt at der i vores kommuner nu uddannes langt færre social-og sundhedshjælpere nu 52 personer mod tidligere 182.

For social og sundhedsassistenterne er der en stigning nu 36 og i fremtiden 72.

Jeg har ikke kunne finde tallene for regionens optag.

Kommer vi til at mangle faglærte?

Er der nok elever der har lyst og ser muligheder i denne branche?

SKILL's er der hvor faget bliver vist og der har hver gang der er skill's været stor interesse for lige netop den stand – så hvis du er i nærheden af GIGANTIUM i Ålborg den 26.-28. januar 2017 så kig ind og få en skøn oplevelse.

Sektoren vil som tidligere år sende praktikvejleder afsted til Skill's, og skulle der snige sig en enkelt ikke vejleder med – ja så pyt.

Der er blevet arbejdet med at fusionerer skolen i Silkeborg og skolen i Århus sammen – dette er blevet en realitet og der er ansat ledelse i den nye store skole.

Nu ser vi frem til hvorledes samarbejdet i det store bliver fremadrettet.

Hvordan skal vi samarbejde om skolebesøg?

Skal vi gøre det på samme måde?

Hvad kan vi lære af det de gør i Århus?

Det bliver spændende at se hvordan det lander.

Det fremadrettede arbejde for sektoren:

Vi skal have gang i de medlemmer der før var en del af kost og service – vi skal have italesat deres arbejdsmiljø og have dem informeret om det som sker på deres område.

Vi har i den periode der er gået siden de blev indlemmet i sektoren sendt en mail vedr. deres nye sektormedlemskab – for at de ikke vælger arrangementer fra på grund af teksten social og sundhedssektoren inviterer til.

De skal lige finde ud af at det også er for dem 😊

Sektoren har brug for at vide hvad har i lyst til?

Hvad er jeres behov?

Der er en plads i bestyrelsen for at i kan være med til at sætte fokus på netop jeres fag og faglighed.

Sektoren har på baggrund af afdelingsgeneralforsamlingens beslutning fået 138 nye medlemmer, en del arbejder på plejecentrene men hovedparten arbejder på sygehuset.

Afdelingen har besluttet at arbejde målrettet med decentral løn – og her bliver sektoren en vigtig spiller. Alle er enige om, at vi skal blive bedre til at få fat i tilbageløbsmidlerne – de midler som når vi italesætter det over for arbejdsgiveren ikke findes – eller ikke kan styres – eller gives til nyansatte – eller ikke er vores men de har ledelsesretten til at vurdere hvor de skal bruges – dette skal vi have lavet om på.

Vi skal være fremme i skoene for at fastholde de kroner der er og sikre at de falder tilbage til jer medlemmer.

Sektoren tænker at det med at sætte fokus på arbejdsmiljøet bliver en fremadrettet og kontinuerlig proces.

Der er utallige udfordringer i forhold til det emne.

Der er borger adfærd!

Der er presset mellem visiteringen og det egentlige behov hos borger /bruger!

Der er behovet for at få en arbejdsdag I kan holde til.

Behovet for at kunne bruge sin faglighed her og nu - frem for at skulle vinge af på en tjekliste!

Behovet for at kunne få egne behov dækket mad og drikke samt toiletbesøg i en travl hverdag hvor hvert minut er beskrevet i en køreplan!

Behovet for at der er tryghed, når I skal udføre arbejdet!

Medlemstiltag der har fingeren på pulsen så det der laves er nutidssvarende.

Sektoren har efterhånden opbygget nogle traditioner:

Sektoren har den årlige sejltur, der er den årlige Københavnertur og medlemsjul. Disse arrangementer er der stor søgning til.

Sektoren har ligeledes Skill's turen som vi også kan sige er en tradition.

Derudover har der været utallige arrangementer for jer medlemmer.

De arrangementer laves efter opfordring fra jer – her er der en bred vifte af muligheder, og har I gode ideer skal I komme frem med dem.

Sektoren vil arbejde seriøst for at kunne opfylde de ønsker I måtte have. I kan ønske det lokalt hos jer, selv på jeres arbejdsplads hvis det er det der giver mening for jer.

Vi gentager derfor succes –

I skal drøfte beretningen og komme med ønsker for kommende arrangementer, de ønsker skal strække frem til år 2018 hvor sektoren igen har generalforsamling.

Bestyrelsen har derfor lavet nogle spørgsmål som vi gerne vil have jer til at drøfte – det er spørgsmål der vil hjælpe os i det fremadrettede arbejde.'

Tak for godt samarbejde til alle TR og AMR

Sektoren vil faget og fagligheden – sektoren vil give den enkelte muligheder og arbejde for jer medlemmer.

Med dette sætter jeg beretningen til debat.