

Velkommen til generalforsamlingen i november 2018.

Bestyrelsen har set frem til denne aften, vi har glædet os til at dele det arbejde, der har fyldt og det arbejde I/vi tænker skal fylde i bestyrelsen de kommende 2 år.

Når vi ser tilbage – ja så skal vi tilbage i 2016, der afholdte vi generalforsamling i oktober måned.

Der er er sket meget i vores forhandlingsområde og dermed også i bestyrelsens arbejde - bestyrelsens fokus er faget og fagligheden i faget.

Vi varetager Silkeborg og Skanderborg kommune. Vi dækker både ældreområdet samt handicap og psykiatriområdet, det er også kendt som socialområdet. I de områder er der mange forskellige fagligheder. Vi varetager regionen – her er den store spiller sygehuset i Silkeborg, men vi har også psykiatri i regionen – Pilebakken. Derudover har vi mange privatansatte medlemmer – de arbejder også med bistand og pleje til borgerne.

Jeg vil gerne præsentere bestyrelsen – så I får et ansigt på, hvem der har været med til at lave denne beretning:

Susanne Døssing – Majbritt Landbo – Lotte Christensen –

Line Lorenzen – Lene Viberg – Lene Blume – Susanne Klausen og ut.

Planche 2

OK 17 – medlemmerne ansat i private firmaer fik ny overenskomst i foråret 2017.

De firmaer vi har i vores forhandlingsområde har overenskomst med Dansk Erhverv.

Den nye overenskomst gav mange medlemmer ansat i Svane Service penge i efterbetaling, da de ikke havde den rigtige indplacering i forhold til honorering. Der kan være nogle af jer, der har læst artiklen i avisen i forhold til den sag, FOA har ført for de medlemmer. 😊

Der har også været en artikel i FOA-bladet.

I foråret 2018 – bragede det så løs med den offentlige overenskomst – og aldrig har der været en så massiv dækning af alle medier i forhold til forhandlingen.

Hos os lokalt – blev det TR-erne, der bar det ud på arbejdspladserne, tog drøftelserne med kollegaerne og bar

tilbagemeldingerne retur i TR-kredsen – tak for det arbejde. **Det er i relationen, at alle føler sig informeret.**

Specielt vil jeg nævne den ny-afgåede forbundsformand Dennis Kristensens overenskomstdagbog – det var lige før, man følte sig med ved forhandlingsbordet. Det store fremmøde foran ”forlisen” – der var flagallé, højt humør og kæmpe fællesskabsfølelse. Set i bakspejlet så skulle vi have standet en bus og have taget turen til København og været med til at lægge pres på forhandlerne.

Så vi kunne sige, **VI VAR DER.**

Men det pres de fremmødte lagde, gjorde at der kom en overenskomst i hus.

Sammenhold og fællesskab kan udrette meget og med den berømte musketer ed, så nåede vi i mål.

Hvad giver den så jer?

Den giver alle en %-vis stigning samt trin-stigninger, eleverne på området stiger ligeledes.

Stigningerne ses i de lønmagasiner I får med jeres fagblad. På FOA kan I finde en video, som forklarer

overenskomsten. Den finder I ved at gå ind på www.FOA.dk og klikke på linket **overenskomst** (nederst i den sorte boks) –**derefter:** sådan tjekker du din overenskomst, **så kommer der en video om det at forstå overenskomsten.** FOA har som de første lavet en let tilgængelig og forståelig film om overenskomsten – så nu behøver du ikke at bladre en bog igennem for at få viden. Dette er en vigtig viden til gavn for mange medlemmer. Overenskomster er forskellige. Der er forskel på, om du er regionalt ansat eller kommunal ansat. Der er ingen tvivl om, at vores faggrupper er mere ”skattet” i den kommunale del. ”skattet” i forhold til honorering. Den overenskomst vi har nu – ja den har vi de næste 3 år. Der ligger lønstigninger i alle 3 år og de falder i april og oktober. Der er sammen med jeres fagblad et nyt lønmagasin, hver gang der kommer en stigning – tjek det ud.

Løn – det er rigtig vigtigt at vide, om den løn du får, også er den korrekte løn.

Sektoren har derfor været på mange arbejdspladser for at lave løntjek – nogle arbejdspladser har vi været på flere gange. Løntjek er et tilbud, alle har mulighed for at få.

Sektoren vil meget gerne komme til løntjek på netop din arbejdsplads.

Sektoren synes, det er super at komme ud og hilse på og få viden om – hvad der rører sig på jeres arbejdsplads, høre hvad I udfordres af – og om vi sammen kan hjælpe hinanden med at sætte fokus på, det der er behov for at blive set på.

Sektoren tjekker erfaring og korrekt indplacering – her skal alle have en opmærksomhed på tidligere uddannelse eller erfaring fra andre arbejdspladser – da det har betydning for din indplacering – og dermed din løn.

Der har fra afdelingens side været fokus på at kvalificere alle TR til at arbejde med løn/være i forhandling om løn. Derfor har mange af TR-erne – ja næsten dem alle været igennem uddannelsen ”forhandling”.

Lønforhandling er kommet for at blive – og der skal forhandles hvert år.

Lønforhandlingen ligger hos den lokale TR – og de få steder der ikke er en TR – ja da ligger det hos FTR.

Der er enkelte medlemmer, der ikke har en TR, deres lønforhandling vil ligge i sektoren – så er du en af dem der ikke er dækket af en TR så henvend dig i sektoren.

Lønforhandlingen er lokal – så det er vigtigt, at I får talt med jeres TR (eller jeres TR får talt med jer) at nu er det nu, du skal indstille dig selv/eller en kollega til lokal løn.

Vi skal alle blive bedre til at bede om lokal løn og stille krav til at bliver honoreret for det særlige vi gør, eller måden vi gør det på.

Vi kan se, at vi ikke har fået de lønkroner, vi har krav på, så der skal forhandles og der skal kroner på bordet.

Er du på nogen måde i tvivl, om du har en TR så tag kontakt til sektoren – så finder vi en løsning. Du har krav på at få en forhandling.

Arbejdsmiljø

Rigtig mange er voldsomt udfordret i deres daglige arbejdsmiljø.

De føler sig presset, kan ikke nå opgaverne. De skal klippe en hæl eller en tå – flere gange om dagen.

Medarbejderne skal i mødet med borgerne forklare/forsvare, hvorfor de først kommer nu eller ikke kommer i morgen, eller hvad det måtte være. Der udleveres kørelister, hvor hvert enkelt minut er beskrevet med opgaver fra du møder ind, til du går hjem. Flere steder har de så lige glemt at indskrive frokostpause, den kan bruges til at holde borgermøder eller til at dokumentere i – det er ikke formålet med en pause. I skal alle have fokus på jeres arbejdsmiljø. En pause er med til at give et pusterum/refleksionstid og gøre jer klar til de næste udfordringer.

Der må ikke planlægges med, at I bliver forstyrret men aftalen siger, at man skal kunne forstyrres – HUSK DET.

Det er det samme, vi hører vedr. vejtid/køretid.

Sektoren hører, at der er vejtid på planen, når der er plads til det – men hvis det kniber, så forsvinder den og så må medarbejderen selv finde det i planen.

Forstået på den måde at vejtiden så indgår i borgernes tid, hvilket gør at opgaveløsningen hos borgerne presses.

Der er mange medlemmer, der kører mange kilometer hver dag – og der er endnu flere, der arbejder i byerne, hvor det kan tage tid at finde en p-plads. Dette skal tænkes ind i planlægningen.

På alle arbejdspladser er der en AMR/arbejdsmiljørepræsentant, deres opgave er at hjælpe jer med at varetage arbejdsmiljøet – hvis der er udfordringer/problemer – ja så skal AMR-en tage hånd om dette. Når I har henvendt jer til jeres AMR om et problem, så skal der handling på.

LO og FTF sætter fokus på arbejdsmiljøet, det gør de ved at udnævne 2019 som arbejdsmiljøåret. Dette vil alle AMR-er, der er medlemmer i FOA nyde godt af.

Alle taler om trivsel – men det er en fælles opgave at skabe trivsel. For at vi mennesker trives, skal det fysiske og det psykiske arbejdsmiljø gå hånd i hånd.

Rigtig mange arbejdspladser taler om og har fokus på social kapital – samarbejde, tillid og retfærdighed.

Jeg har sagt før, at sektoren tænker, at I har helt styr på det fysiske arbejdsmiljø, men det psykiske ----- det halter. Når noget halter, ja så skal der være en eller anden form for handling, det kunne være en psykisk apv eller en gruppedrøftelse. Det kunne også være en henvendelse til FOA evt. sammen med din AMR.

Dette kan være nogle af de handlemuligheder den enkelte har for at få det italesat.

Arbejdsgiver har en forpligtigelse til at krav og ressourcer passer sammen – og det er ikke til diskussion.

Hvad skal der så til, for at I som ansatte siger STOP?

Der er en for stor arbejdsbyrde!

Vi mangler hænder, eller at få arbejdsgiver til at tage ansvar for hvilke opgaver, der ikke løses, når der er sygdom.

Sektoren oplever, at når der er sygdom, ja så placeres borgerne på andres kørelister – og så er det jer, der kører/cykler med tungen ud af munden. I bliver for pressede og følelsen af utilstrækkelighed vokser, det er det pres, I kan blive syge af – syg lige fra at have lidt ondt i maven til sygdommen stress – og måske aldrig komme retur.

Sektoren oplever **rigtig rigtig** mange sygesamtaler.

Sygesamtaler hvor kollegaen er syg over en længere periode. De lokale TR er jeres bedste hjælper, når I har brug for en bisidder. De er uddannet til opgaven og hvis de tænker, de har brug for hjælp, så har de FTR/FOA.

Det er vigtigt, at vi får talt om det pres, når vi skal gøre noget ved det – hvis vi ikke taler sammen og finder løsninger/får sagt fra, ja så presser vi hinanden. Pres avler pres.

Der har ligeledes været en undersøgelse i FOA. Her fremgår det, at rigtig mange medarbejdere møder ½ time før arbejdstid og ofte også går hjem ½ timer efter arbejdstids ophør – dette alene for at kunne nå opgaverne.

Hvis der er behov for at møde før eller gå senere – ja så skal det skrives som mere/eller overarbejde, det er og kan aldrig blive interesselimer.

I har en overenskomst og den skal I bruge.

Der blev sat fokus på vores arbejdsområde.

Der er bevilliget penge – det er en pulje penge fra **finansministeriet** til SoSu-personale. I kan komme op i tid – tid der kan gøre, at dine opgaver kan strækkes. Jeg håber, at I alle er blevet spurgt om det at få flere timer.

Ønsket har været, at alle kunne få det antal ugentlige timer, som de ville – det er en udløber af debatten om, at dette job var et deltidsarbejde – det er det ikke.

Vi ønsker gode arbejdspladser for jer, der skal arbejde i plejen.

Vi ønsker, at man skal kunne holde til sit arbejde hele livet.

Det vil være med til, at vi taler om vores fag på en anden måde. Det vil være med til at skabe trivsel.

Trivsel er det, der giver arbejdsglæde.

Susanne Døssing

Vikarbureau, der ikke kunne overholde kontrakten
Rekrutteringsproblemer

Projekt: I sikre hænder har fire overordnede mål:

- ☐ Reducering af medicineringsfejl
- ☐ Reducering af tryksår
- ☐ Patientsikkerhedskulturen styrkes
- ☐ Opbygning af en varig platform for forbedringsarbejde

Ernæringscreening

Profilplejehjem, bla. Solgården (alkoholikere) og Malmhøj (ældre med psykiske lidelser)

Politikker: "Det gode hverdagsliv på plejecentrene" – "Det gode samarbejde i hjemmeplejen"

Formulering af en fælles kerneopgave: "Vi arbejder sammen om at skabe et sammenhængende koordineret borgerforløb, med udgangspunkt i borgerens mål og opfattelse af livskvalitet. Det gør vi med respekt, nærvær, nysgerrighed og faglig vurdering"

Hoved MED's arbejdsmiljødrøftelse, indsatser i 2018:

- Forebyggelse af vold
- Forebyggelse af stress
- System i arbejdsmiljøarbejdet.

Arbejdsulykker ligger desværre stadig højt. (forflytninger bla.)

Udbud ny beklædning. Vrå udløber oktober 2019

Til sidst, men ikke mindst, indførelse af Nexus

Majbritt Landbo: budgetaftale for 2019.

Flere indbyggere betyder flere ansatte i velfærdsområderne. Der er fokus på behovet for en målrettet indsats for at tiltrække, uddanne samt fastholde professionelt personale på ældreområdet.

Der er blevet valgt nyt byråd og de har en ny udviklingspolitik ”mennesker møder mennesker”

I juni bad byrådet om et handlekatalog på ældreområdet på ca. 15. mio. kr. Ældrechefen indbød ledere og FTR-er til en arbejdsdag omkring udarbejdelse af og konsekvenser ved et handlekatalog. Det blev heldigvis ikke en realitet – men der er sat gang i analyser på forskellige områder.

Der er også sat et arbejde i gang med særligt fokus på det høje sygefravær.

Der er ny plejestruktur i Skanderborg og blandt andet er Baunegården overgået til psykiatrien.

Der kommer nyt plejecenter i Ry og efterfølgende i Galten.

Lotte Christensen: Der har fra FOAs side været sat fokus på ny løn for social- og sundhedsassistenterne og sygehjælperne. Skal vi ligge på 6,4% på det regionale område – det gør vi på hospitalet, fordi vi har en model at forhandle ud fra.

Men for serviceassistenterne har vi forsøgt igennem de sidste 3 år at få forhandlet en aftale på plads – derfor er det en faggruppe, som med stor tålmodighed har ventet på, at vi endelig her i oktober 2018 fra FOAs side har kunnet underskrive en aftale med Hospitalsenhed Midt, så der i år med tilbagevirkende kraft til maj 2018 skal udmøntes 900.000 kr. på hele HE Midt. De næste 2 år vil der også blive en stor sum at forhandle om, så de får del i de lønkroner, der er deres.

Besparelser har været et tilbagevendende punkt på dagsordenen i regionen igennem rigtig mange år. Der er blevet lukket rigtig mange senge på hospitalet og dermed også sket flere fyringer af social- og sundhedsassistenter.

Dette forår har specielt været hårdt for serviceassistenterne – de har været udsat for nye

opmålinger – disse har vist, at der var for meget personale ansat og samtidig var der opgaver, der ikke skulle udføres mere. De skulle også udvise stor fleksibilitet, da de skulle udføre arbejde flere steder. Dette har betydet, at der også har været opsigelser af flere serviceassistenter.

Regionsrådet har igen besluttet nye besparelser i 2019 og 2020 – de har gjort meget ud af og sige, at der ikke skulle være grønthøster modeller, men sammen med en presset økonomi i HE Midt på ca. 48 mil. kommer vi igen her i efteråret til at skulle finde besparelser på hospitalet i Silkeborg – hvor meget og hvordan det bliver, er der ikke meldt ud endnu.

Trods besparelser så har vi stadig et godt hospital på bakken.

Danmarks bedste mindre hospital igennem mange år.

Mange nye udviklingstiltag som bringer os på Danmarkskortet.

Lone Smedegaard: vi har mange medlemmer, der arbejder hos de private udbydere – dem vil afdelingen og sektoren i vores fremtidige arbejde have fokus på – vi vil finde ud af,

hvad vi kan tilbyde dem og om det er det samme som de kommunale/regionale medlemmers behov. Vi har ikke noget netværk for dem, men man har haft en del medlemsmøder med dem.

Sektoren har lavet netværk på tværs for de TR, der er valgt hos Danske Diakoner – i afdelingen har vi alene 1 TR, så der samarbejder vi med FOA Herning, så der også er netværk her.

De nye uddannelser er i gang.

I har allerede mødt eleverne på arbejdspladserne.

Vi har listet de 2 spor op.

Det er en anden tilgang end tidligere – og vi kan høre, at der er tilpasningsudfordringer. I har været vant til elever med en faglig viden, nu kommer de i deres første praktik, og kan have INGEN som i INGEN erfaring med arbejdet.

Det har også udfordret tilgangen til vejledning af eleverne.

Mange vejledere har været på den nye vejlederuddannelse for at ruste sig til opgaven. Det skulle eleverne gerne nyde godt af.

SoSu-skolen som vi har haft i Silkeborg, er blevet fusioneret med SoSu-skolen i Aarhus og hedder nu **SOSU Østjylland**.

Sektoren har dermed fået en større samarbejdsflade – da vi er repræsenteret i det lokale uddannelsesudvalg (LUU) både på social og sundhedsuddannelserne samt i det lokale uddannelsesudvalg på arbejdsmarkedsuddannelserne (AMU). Vi har også peget på vejledere ude fra arbejdspladserne – de er også en del af LUU, så de kan berette fra ”det virkelige liv” og få den vinkel ind i LUU-arbejdet.

Det nye samarbejde skulle gerne give flere muligheder. Muligheder i forhold til tilbud om kurser og uddannelse.

I har dermed nem tilgang til ønske om uddannelse – tag kontakt til TR eller sektoren, så bringer vi det videre.

Rekruttering:

Der mangler uddannede medarbejdere – og de mangler alle steder.

Det er nu, I skal søge andet arbejde, hvis I er der i jeres liv, hvor I vil prøve noget andet. Vi kan se, at der flyttes rundt

blandt arbejdspladserne – det er også nu, der bliver lønshoppet.

Det er vigtigt at fastholde medarbejderne – tabet når folk rejser er stort både på viden og erfaring.

Og så er der de unge, der fylder rigtig meget i debatten.

De fylder i kommunerne og der arbejdes netop med fokus på det at tiltrække til faget.

Hvordan finder vi de unge, der gerne skulle have lyst til at uddanne sig inden for dette fag?

Hvordan får vi talt om faget, så det fanger interessen hos de unge?

Hvordan kan vi give de unge de rammer, der passer til dem?

Der er mange unge, der gerne vil være ferieaflødere, hvordan får vi dem til at ønske uddannelse indenfor faget.

Så er der dem, der skifter karriere – hvad skal der til for at de tænker, dette skal være min fremtid?

Er det løn?

Er det omtalen af faget, der skal ændres?

Hvordan får vi talt om vores fag, så det er den gode historie, der er bærende? Hvad er samfundets ansvar og hvad er mit?

Der er mange med anden etnisk baggrund, der er på vej ind i faget – men der er brug for og plads til mange flere. der er lavet særlige forberedelseshold, hvor danskundervisning fylder en del – da det er der, udfordringerne er store. Der er udfordringer i at tale og forstå nuancerne i sproget samt at dokumentere observationer.

Sektoren vil deltage og samle erfaring fra nær og fjern for at sætte fokus på de muligheder, der kunne være.

Være opsøgende på hvilke barrierer der kunne være til hinder for at vores fag – er den vej de vil gå.

Her ved vi at blandt andet det at skulle på S.U. er en barriere.

Det fremadrettede arbejde i sektoren.

Bestyrelsen ønsker at sætte fokus på arbejdsmiljøet.

Vi vil være aktive på de arbejdspladser, der ønsker vores hjælp. Vi vil tilbyde at være med til at lave uddannelse lokalt.

Vi vil sparre med AMR og TR om løsninger – holde møder med lederne og fortælle, hvordan der ser ud herfra, hvor vi kigger. Vi vil italesætte det, der skal siges.

Bestyrelsen vil sætte fokus på demens.

Det vil vi gøre ved at lave arrangementer for medlemmerne, så de kan få ny viden inden for området.

Vi har inviteret Demens Aalborg til Silkeborg for at fortælle, hvordan de arbejder.

Vi har arrangeret et besøg i Demens landsbyen i Svendborg.

Vi vil arbejde med organisering.

Vi vil også sætte fokus på ledelse – god ledelse.

Det vil vi arbejde på i forhold til at få oplæg, som kan give viden til at ændre på egen arbejdsplads.

Vi vil holde fast i vores traditioner:

Sejltur, medlemsjul samt tur til København

Skal vi finde nye traditioner?

Og så vil vi selvfølgelig tage de emner op, som vi ved kommer hen ad vejen.

Dette var bestyrelsens beretning – den er nu til debat.