

Mundtlig beretning 2019

Julen er ved at være over os. Det er dårligt til at komme gennem gågaderne for plastik nissemand, guilandet og alskens julestads.

Julegaverne er ved at blive indkøbt, og i morgen er det Black Friday – formentligt med endnu en rekord i ligegyldigt forbrug.

Det ser vi gerne smitte mere af på den offentlige velfærd.

Efter mange års besparelser, rationaliseringer, færre økonomiske midler og øgede brugerbehov – så har vi endeligt fået en regering som italesætter den offentlige sektor og den offentlige velfærd i positive vendinger – og som også så småt lader handling følge ordene op.

Det er en fornøjelse at konstatere at regeringen har fjernet moderniserings- og effektiviseringsprogrammet i årets **Økonomiaftale med Kommunerne** – en aftale, hvor der samtidigt blev afsat 2,2 mia til kommunernes økonomi for 2020.

Det er skridt i den rigtige retning, om end det langt fra er nok. Den offentlige sektor har været udsultet gennem en årrække, så vi er langt fra i mål med denne økonomiaftale.

Specielt set i lyset af at der i de kommende år vil opleves et yderligere øget behov i form af flere ældre og flere med kroniske dårligdomme.

Vi fik ikke aftalen om minimumsnormeringer i denne omgang – men der er i regeringen vilje til også at se på denne del.

Et tema som Regeringen bliver pustet kraftigt i nakken om, både af støttepartierne, af FOA og den øvrige fagbevægelse.

Også i **aftalen med regionerne** kan man vejre morgenluft, selvom der også på dette område er tale om de første spæde skridt i en ny retning.

Både kommunerne og regionerne skal i 2020 effektivisere for hver ½ mia.

Økonomiaftalen sikrede 1.5 mia til regionerne, hvilket i runde tal svarer til udviklingen med flere ældre og stigende medicinpriser.

Så i stedet for omprioritering som vi har set i en årrække, så ser det ud til at holde status Quo i regionerne. Det kan være bedre, så her er der fortsat noget at arbejde med.

Med den socialdemokratiske regering bibeholdes regionerne som vi kender dem i dag, med en politisk forankring i regionsrådet. Det hilser vi i FOA Vestsjælland med stor tilfredshed.

Fagforeningen har haft rigtig stor fordel af at have en direkte adgang til det politiske niveau og til regionsrådsformand Heino Knudsen. Det oplevede vi ikke under den tidligere venstre periode, hvor regionsrådsformanden helst ikke ville mødes, og slet ikke lytte.

Det er der ændret radikalt på, det er godt, og det er tiltrængt.

For som det også fremgår af beretningen så har vores medlemmer på sygehusene store problemer i hverdagen. Jeg skal ikke komme ind på dem alle her, blot nævne et par af de væsentligste.

Det handler om arbejdsmiljøet, utrygheden og rekrutterings problemerne. Det gælder på sygehusene, men også i kommunerne.

Rigtig mange af vores medlemmer føler utryghed i ansættelsen. Det er fuldstændigt barokt, uforståeligt, og tåbeligt, at der i skingre stemmer efterlyses kvalificeret personale til sygehusene, daginstitutionerne, ældreområdet, og mange andre steder – samtidigt med, at vi oplevet at man ikke bruger den kvalificerede arbejdskraft man har til rådighed.

At social og sundhedsassistenterne reduceres antalsmæssigt på sygehusene og de tilbageværende ikke får mulighed for at bruge deres kompetencer - samtidigt med arbejdskraften efterlyses.

Vi ser lidt af det samme i kommunerne, i forholdet mellem social og sundheds assistenter og -hjælpere.

At arbejdsvilkårene for portørerne bliver gjort så utålelige, at der nu er et kæmpe kompetencehul, på stort set alle vores sygehuse – fordi mange portører har sagt op, og stillingerne i stedet er besat med uuddannede.

At der fortsat råbes på flere pædagoger, selvom dét der er brug for, er en øgning af antallet af voksne i forhold til antallet af børn i daginstitutionerne.

Glædeligt er det imidlertid, at de pædagogiske assistenter nu så småt er ved at blive accepteret som uddannet arbejdskraft, også af den pædagogiske ledelse.

Det er derfor fortsat et fokusområde for fagforeningen, at vi i den kommende periode arbejder for at få højnet respekten om vores faggrupper.

Men også for at få kvalificeret de af vores medlemmer som er i fare for ikke, at kunne fastholde jobbet på sigt. Der skal satses uddannelsesmæssigt og vejledningsmæssigt, og det arbejdes der målrettet med i vores kontakter i skolebestyrelser og uddannelsesråd.

Som et nyt tiltag deltager FOA de kommende år i et forsøg med en tidligere indsats, sådan at fagforening og a-kasse skal inddrages allerede når der er overvejelser om afskedigelser, med henblik på at kunne hjælpe medlemmerne med at blive fastholdt i jobbet, i jobområdet eller på arbejdsmarkedet.

Et projekt vi venter os meget af men som også kræver et tæt samspil mellem tillidsvalgte – fagforening og a-kasse, og de kompetencer vi i fællesskab besidder.

Arbejdsmiljøet skal også have et par ord med på vejen. Det er desværre et fast tilbagevendende emne i beretningen på disse møder. For på trods af stor velvilje, italesættelse og gode hensigter – så rykker det ikke. Medlemmerne oplever et dårligt og fortravlet arbejdsmiljø, hvor de kun i begrænset omfang har mulighed for at bruge sin faglighed. Får få ressourcer og for dårlig ledelse, er mange steder årsagen til det dårlige arbejdsmiljø. Det er derfor god grund til, at et bedre arbejdsmiljø indgår i FOA Vestsjællands arbejdsgrundlag, for den kommende periode.

For højt arbejdspress – arbejdstempo – manglende medindflydelse på jobbet – tunge løft – dårlig ledelse – samarbejdsproblemer ... Årsagerne kan være mange til, at alt for mange af vores medlemmer af helbredsmæssige årsager har svært ved at **fastholde jobbet**, eller i det hele taget at have en fortsat tilknytning til arbejdsmarkedet. Alt for mange af FOAs medlemmer holder ikke til pensionsalderen.

Det er årsagen til at FOA kæmper mod højere folkepensionsalder og dårlige tilbagetrækningsregler.

Og det er årsagen til at 4 kolleger knokler i vores **socialpolitiske team**, og hjælper medlemmerne i deres sygdomssager. Et arbejde fagforeningen jævnligt får ros for, da teamet har en god og tæt kontakt til de lokale jobcentre og er foran i arbejdet med at fastholde jobcentrenes fokus på at hjælpe medlemmerne, og ikke kun skabe flotte bundlinjetal.

Politisk Ledelse indstiller et nyt **arbejdsgrundlag** til repræsentantskabet beslutning. Den samlede overskrift er "Synlighed og medlemsorganisering", som foldes ud under 6 fokusområder. Jeg har været omkring arbejdsmiljøproblemerne, som egentligt kræver mange flere ord – det bliver en anden gang.

Andre fokusområder er **arbejdspladsbesøg og løntjek**.

I oktober startede vi en kampagne, hvor vi på skift besøger arbejdspladser i vores 6 kommuner. Området næstformand planlægger sammen med de lokale tillidsrepræsentanter, hvilke arbejdspladser der skal besøges.

Indsatsen bakkes op på hjemmesiden, i nyhedsbrevene og på Facebook.

Fagforeningen har indkøbt en "kontorbus" som understøtter indsatsen, og medlemmer tilbydes løntjek og en snak om arbejdsmiljøet eller hvad der nu kan være behov for.

Endvidere gennemføres en målrettet besøgs-indsats på skolerne med henblik på at være i tæt dialog med eleverne på vores uddannelser.

Indsatsen ser ud til at bære frugt. Medlemstallet er vendt til en lille fremgang.

Det er også nødvendigt. Vi står over for store årgange som i de kommende år vil forlade arbejdsmarkedet. Der er bare ikke den samme automatik i dét, at melde sig ind i en fagforening, som der var tidligere.

Derfor er opgaven klar – vi skal være der for medlemmerne når de har brug for fagforeningen – og medlemmerne skal vide at vi er dér. Målet er en så høj organiserings procent som muligt på den enkelte arbejdsplads.

Et andet område som trænger til et særligt fokus, er den lokale løndannelse. Nogle faggrupper ligger lunt i svinget, og har fået sin andel og mere.

Men blandt andet de store fagområder, ligger under gennemsnittet. Derfor vil vi have et særligt fokus på lokal løndannelse i 2020.

Det som er fællesnævneren for de fokusområder som jeg har været omkring, er at **tillidsrepræsentanten** og arbejdsmiljørepræsentanten er nøglepersoner i arbejdet.

Det er tillidsrepræsentanten som løser de daglige spørgsmål på arbejdspladsen, hjælper kollegerne med at fortolke overenskomstens snørklede begreber, byder de nye kolleger velkommen på arbejdspladsen og tilbyder medlemskabet af FOA, bistår medlemmet ved omsorgssamtalen, forhandler måske løn for den enkelte, og meget andet.

Uden FOAs tillidsvalgte, så ville FOA ikke fungere.

Vi har i FOA Vestsjælland ca. 500 tillidsvalgte, som gør et kæmpe arbejde for deres kolleger. Det gør de, på trods af vanskelige vilkår. Mange steder får de tillidsvalgte ikke den ledelsesmæssige opbakning de burde få – ofte tvært imod. Det hjælper vi gerne den enkelte tillidsvalgte med.

Men fagforeningens tillidsvalgte skal mærke den bedst mulige opbakning fra fagforeningen. Det i relation til de daglige opgaver som skal løses, men også i den enkeltes udvikling.

Jo flere opgaver og ansvarsområder man har, jo mere interessant oplever de fleste arbejdet. Sådan er det også at være tillidsvalgt.

Det er "**Team tillidsvalgte**" som står for udviklingen af læringsaktiviteter til de tillidsvalgte.

Som planlægger samtalerunderne, hvor der aftales opgaver og ansvarsområder for den enkelte tillidsvalgte, og som udvikler de målrettede udviklingsaktiviteter som den enkelte har brug for

Vi har på - trods af mange tillidsrepræsentanter - mange arbejdspladser som ikke er TR dækket. Det er også de arbejdspladser, hvor vores organisering typisk er lavest, hvor der ikke bliver forhandlet løn, og hvor medlemmerne ikke får den hjælp de har behov for.

Derfor vil vi i 2020 have et helt særligt fokus på arbejdspladser uden tillidsrepræsentant.

For at sikre FOAs synlighed over for medlemmerne, for at få valgt tillidsrepræsentanter, og forhåbentligt også, at få sikret en god organiseringsgrad.

Som i kan se i den skriftlige beretning, så har vi i den forgangne periode haft gang i rigtig mange ting. Det vil vi også skulle have i 2020.

Vi har med arbejdsgrundlaget forsøgt at tematisere de indsatsområder som skal have et særligt fokus i 2020, parallelt med at vi arbejder med de daglige sagsbehandlingsopgaver m.v.

Til sidst vil jeg gerne sig tak.

Tak til vores tillidsvalgte.

I udfører som nævnt et kæmpe arbejde, hver dag for kollegerne. I er ryggraden i FOA, og limen mellem medlemmerne og organisationen. Uden jer vil vi ikke være en ordentlig fagforening.

Tak til personalet

Også I udfører et kæmpe arbejde i en evigt foranderlig hverdag. I står på mål for de politiske beslutninger. Udfører en masse god sagsbehandling for vores medlemmer, sparrer og samarbejder med fagforeningens tillidsvalgte, og vinder hele tiden sager for medlemmerne.

Tak til kollegerne i Politisk Ledelse

I 4 år har vi heddet FOA Vestsjælland. Vi har forsøgt at folde de målsætninger ud, som vi har sat. Dels tilbage i 2014 og 2015 da vi dannede FOA Vestsjælland. Og dels i samarbejdet i de seneste 4 år. Vi har sat mål og lagt planer, og ind imellem, har vi måtte tilpasse, ændre, og starte forfra.

Vi har konstateret, at vi som mennesker er meget forskellige. At vi også har forskellige idealer af dét, som vi tænker er den bedste ledelsesform.

Men jeg syntes, at vi er kommet godt fra start.

Vi har fået dannet nogle velfungerende teams, eksempelvis på arbejdsskadesagsområdet, på TR-området, og på det socialpolitiske område.

Vi er blevet mere "tilgængelige" for vores medlemmer, og vi har fået en langt mere effektiv administration, eksempelvis på økonomiområdet.

Vi har også konstateret, at der fortsat er emner vi kan gøre bedre. At vi skal have flere ressourcer over til medlemsrelaterede opgaver – mindre til interne møder, og tunge beslutningsgange.

Vi har prøvet at skitsere en ny model for samarbejdet, for at få større kvalitet og effektivitet i den måde vi arbejder på i de politiske led, og i vores faglige sagsbehandling. Det vandt som bekendt ikke repræsentantskabet tilslutning, så dér skal ser tænkes nye tanker.

Vi tænker stadigvæk for meget "i siloer", i stedet for at tænke i helheder, var der en der udtalte for nogle få dage siden.

Derfor bliver det en af vores første opgaver som ny Politisk Ledelse, at finde en arbejdsform som på den ene side er så omkostningslet som mulig i – og samtidigt sikrer bedst mulig faglig hjælp til vores medlemmer.

Det tager vi fat på først i det nye år.

Men nu skal vi i fællesskab tage fat i beretningen. Dels den skriftlige som i har fået udleveret, og dels det jeg lige har sagt.

Tak for ordet