



Bestyrelsens beretning for perioden 2017-2018

Politisk vurdering

Overordnet

Siden seneste generalforsamling kan vi konstatere, at der er sket en markant økonomisk stramning inden for vort område, dette for såvel driftspersonale som administrativ ansatte herunder vores medlemsgruppe.

Udmeldingen om besparelser i sektoren har allerede haft konsekvenser med hensyn til afskedigelser af personale, hvilket nødvendigvis må være konsekvensen da der ikke kan foretages store besparelser på vedligeholdelsen såfremt boligmas sens drift har været foretaget ansvarligt.

Vi skal nok se i øjnene at der frem til 2020 – denne overenskomstperiode – vil opstå flere konfrontationer med boligselskaberne i forhold til vor overenskomst og ansættelsesforhold. Denne problematik manifesterede sig senest ved forhandling af ny overenskomst.

Regeringen taler om og udpeger ghettoer hvor der anbefales nedrivning af boligblokke for at løse sociale problemer. Dette er tankevækkende da netop store dele af disse bebyggelser blev opført for at tilgodese og forbedre boligforholdene for "socialt" dårligt stillede i storbyernes brokvarterer, men nu er de tidlige "slumområder" blevet populære og nybyggeriet et problem. Den politiske analyse står ikke helt klart; nedrives der boliger, hvor har beboerne så mulighed for at få ny bolig.

Der skal jfr lovgivningen tilbydes ny bolig i nærområdet og hvilke resultater medfører så denne forventede omstrukturering.

Fagpolitisk vurdering – Services Forbundet/Faglig Puls

På kongressen besluttede man en omstrukturering således at ledelsen fremover består af en formand samt to næstformænd valgt på kongressen, for en periode på 4 år, alle øvrige i organisationen er fremover ansatte.

Yderligere blev vedtægterne ændret således, at det fremover er nemmere for en Landssammenslutning at forlade Forbundet, hvilket indikerer at nogle klart overvejer at udtræde af Forbundet.

Samme mulighed er der ikke for afdelinger under en Landssammenslutning; hvilket er tankevækkende.

En organisation der ofte skifter struktur/organisering fremstår som en organisation i krise, hvilket Services Forbundet vel også reelt er.

For nuværende har "Rengøring og Service" besluttet at forlade Forbundet, og det drøftes udelukkende hvorledes dette forhold skal afvikles.

Ovenstående resulterer i en presset økonomi for organisationen, hvor fusionen med min A-kasse yderligere på ingen måde har været uproblematisk. Dette har overordnet haft afsmittende virkning på Faglig Puls, der ikke fremover modtager tilskud fra Forbundet samt mister medlemmer, hvilket på alle måder skaber bekymring for den fremtidige drift, hvorfor der bør ske væsentlige besparelser.



Faglig Puls har pt. 6 bestyrelsesmedlemmer og 1 suppleant samt formanden. På kommende generalforsamling fratræder 1 bestyrelsesmedlem samt den nuværende suppleant. Yderlige har 2 nuværende bestyrelsesmedlemmer tilkendegivet at de ikke fortsætter. Det medfører at det er en meget ny bestyrelsesgruppe der fremover varetager arbejdsopgaverne.

Bestyrelsens arbejde

Indledning

I den forløbne periode har bestyrelsen besluttet en møde- og informationsstruktur der resulterer i fem bestyrelsesmøder samt udsendelse af tre nyhedsbreve. Dette for hurtigere afklaring og behandling af de besluttede opgaver.

Strategien er effektiv mødeafholdelse – møder varer normalt max 2 timer og afholdes centralt i landet – for nuværende i Fredericia.

Som opfølgning på beslutning på seneste generalforsamling har vi rettet henvendelse til Services Forbundet om ønsket at skifte til andet LO-forbund. Trods tidligere tilsagn om mulighed for dette, fik vi meddelt at dette ikke kunne lade sig gøre, da vi er en klub under afdelingen Faglig Puls.

Vi har arbejdet for en afklaring inden for egne rammer med hensyn til aftale om grænseaftale samt mulighed for skift til andet LO-forbund, hvilket ikke har ført til resultat.

Bestyrelsen arbejder videre med problematikken og har i denne forbindelse entreret med en advokat, hvor der for nuværende arbejdes for oprettelse af en afdeling under Landssammenslutningen Faglig Puls.

Overenskomst

Inden forhandlingerne anmodede vi samtlige medlemmer prioritere emner for behandling samt fremkomme med yderligere forslag til drøftelse. Vi fik mange tilbagemeldinger; Tak for det.

Forslagene blev forelagt på første forhandlingsmøde i december, hvor vi også fik udleveret BLs ønsker for behandling.

Ovenstående blev fremlagt og drøftet på seneste generalforsamling, hvor det blev besluttet at følgende skulle fastholdes; lønstrukturen, månedlig arbejdstid 160,33 samt ikke mulighed for udfasning af eksisterende lokalaftaler.

Selve forhandlingsforløbet har været meget langstrakt grundet aflyste forhandlingsmøder samt koordinering med BLs sideløbende forhandling inden for sektoren. Men også selve renskrivningen og tekstforståelsen har været omfattende. Det har kunnet mærkes at det er en presset sektor.

Resultatet er; valgfrihed i forbindelse med den årlige lønregulering, seniordage med valgfrihed, fastholdelse af lønsystem og arbejdstid, flere midler til selvvalgt uddannelse samt fastholdelse af mulighed for 10 dage til selvvalgt uddannelse og yderlige er 2 uger til *relevant uddannelse*.

Lokalaftaler er medtaget som en hensigtserklæring, hvor fagforeningen SKAL inddrages ved forhandling om en kapitalisering af nuværende ordninger. Det skal stå helt klart at det er en problematik vi har mange bekymringer vedrørende.

Derfor kravet om, at fagforeningen skal inddrages i forhandlingerne inder der foretages beslutning med hensyn til kapitalisering af nuværende forhold.



Faglige sager

I perioden har der været flere henvendelser end tidligere angående ansættelsesforhold, afklaring af faglige forhold, lokalaftaler samt advarsler, påtaler og reelle afskedigelser. I denne forbindelse har der været et positivt samarbejde med berørte tillidsrepræsentanter.

Det skal igen bemærkes; du skal have styr på din ansættelseskontrakt, funktionsbeskrivelse, lokalaftale samt overenskomst.

For tillidsrepræsentanter er det vigtigt at have styr på om lokalaftalen skal genforhandles, automatisk udløber eller andet.

Tillidsrepræsentanten skal registreres via Faglig Puls for at være omfattet af reglerne for tillidsmandsbeskyttelse og lokalaftaler skal sendes til fagforeningen for kvalitetssikring i forhold til overenskomsten inden underskrift.

Socialt arrangement

Arrangementet blev afholdt på Bornholm og grundet afstand og transporttid strakte det sig over en hel weekend. Det var en givtig, spændende og ikke mindst hyggelig tur.

Vi drøftede, besøgte og behandlede

- strategi for fastholdelse af unge på Bornholm
- besøgte Bornholms Biokraftvarmeværk
- samt Energiløsninger på "Green Solution House" der grundet deres "energiarbejde" har mange besøgende fra udlandet.

Yderligere var det på alle måder uhyre "interessant" at møde den lokale buschauffør med en meget speciel sort humor, samt en lokal vinproducent med et noget alternativt forhold til samfundsudviklingen samt den nuværende politiske situation.

Bestyrelsen tilstræber, at kommende arrangement afholdes som et dagsarrangement og håber dermed at tiltrække flere deltagere.

Medlemstal og Økonomi

Medlemstallet ligger stabilt omkring de 265-270 medlemmer, men ser vi på gennemsnitsalderen må vi påregne et større frafald grundet pension med videre, og der kommer for nuværende ikke tilsvarende yngre medlemmer til, hvilket på sigt får indflydelse på økonomien.

Faglig Puls overvejer hvorledes deres generalforsamling skal afholdes fremover. Derfor har bestyrelsen besluttet at afvente denne stillingtagen inden vi fastlægger kommende generalforsamling, da dette har indflydelse på vor økonomi. Dette ikke mindst med hensyn til prisen på stedet, hvor arrangementet afholdes.

Kompetencefonden

Bestyrelsen skal igen, igen opfordre til ansøgning om egen uddannelse via Kompetencefonden. Som det fremgår tilføres der med den nye overenskomst flere midler til denne Uddannelsesfond.

Som beskrevet er der en positivliste, men der er altid mulighed for fremsendelse af uddannelsesønske der ikke står på listen.



Beretning 2017-2018

En sådan ansøgning bliver behandlet af Fondsbestyrelsen.

For fastholdelse af tilknytning til arbejdsmarkedet er det vigtigt med en opdateret "uddannelse" derfor er Kompetencefonden, et på alle måder, godt tilbud for fastholdelse af kompetence samt mulighed for tilegnelse af alternativ kompetence såfremt der overvejes overgang anden stilling.

Bestyrelsen
Marts 2018