

# GENERALFORSAMLING I FOA NORDJYLLAND



**Beretning:  
Generalforsamling 18. april 2023 i  
Aalborg Kongres og Kultur Center**

# Indhold

## Indhold:

Indhold .....	2
Politisk ledelse - fotos .....	3
Forord .....	5
Organisationen.....	6
Uddannelse og arbejdsmarked.....	9
Løn og ansættelse .....	11
Det private område .....	12
Medlemsorganisering .....	13
Synlighed .....	16
Arbejds miljø.....	17
Arbejdsskader.....	18
Social og samfund .....	19
Tillidsvalgte....	21
Social- og sundhedsområdet .....	22
Serviceområdet .....	26
Det pædagogiske område.....	27
Økonomi.....	31
Politisk påvirkning - fotos .....	32

Politisk ansvarlig: Kristian Gaardsøe  
Redaktion: Politisk ledelse i FOA Nordjylland  
Layout og fotos: Inge-Marie Krøier

## Politisk ledelse - fotos





# Forord

## Skriftlig beretning

Du sidder her med den skriftlige beretning fra FOA Nordjylland. Den er udarbejdet af de enkelte arbejdsfællesskaber i fagforeningen, og vi forsøger at gøre vores bedste for at give dig et overblik og et indblik i de indsatser, vi har brugt tid på. Den handler blandt andet om de initiativer og aktiviteter som vi har arbejdet med til fordel for dig som medlem.

Til selve generalforsamlingen den 18. april vil den skriftlige beretning blive suppleret af en mundtlig beretning, hvor du blandt andet vil høre om resultaterne fra den ekstraordinære generalforsamling i marts måned - den handlede om salg af Østerport 2 i Aalborg.

Der er nu gået seks år siden vi FOA Thisted-Morsø og FOA Aalborg blev lagt sammen. Tiden er blevet brugt til at få det nye fællesskab FOA Nordjylland til at fungere til gavn for fagforeningens cirka 12.000 medlemmer. Selv synes vi, at vi er kommet nogle gode skridt videre.

## Lokal påvirkning

Vi og FOAs tillidsvalgte har siden sidste generalforsamling øget indsatsen i forhold til lokal påvirkning. Der er brugt tid på at holde kontakt til de lokale politikere. Det gør vi for at sikre bedre rammer og vilkår for FOA Nordjyllands medlemmer.

Sidste generalforsamling blev holdt virtuelt, men heldigvis kan generalforsamlingen i 2023 holdes fysisk. Vi glæ-

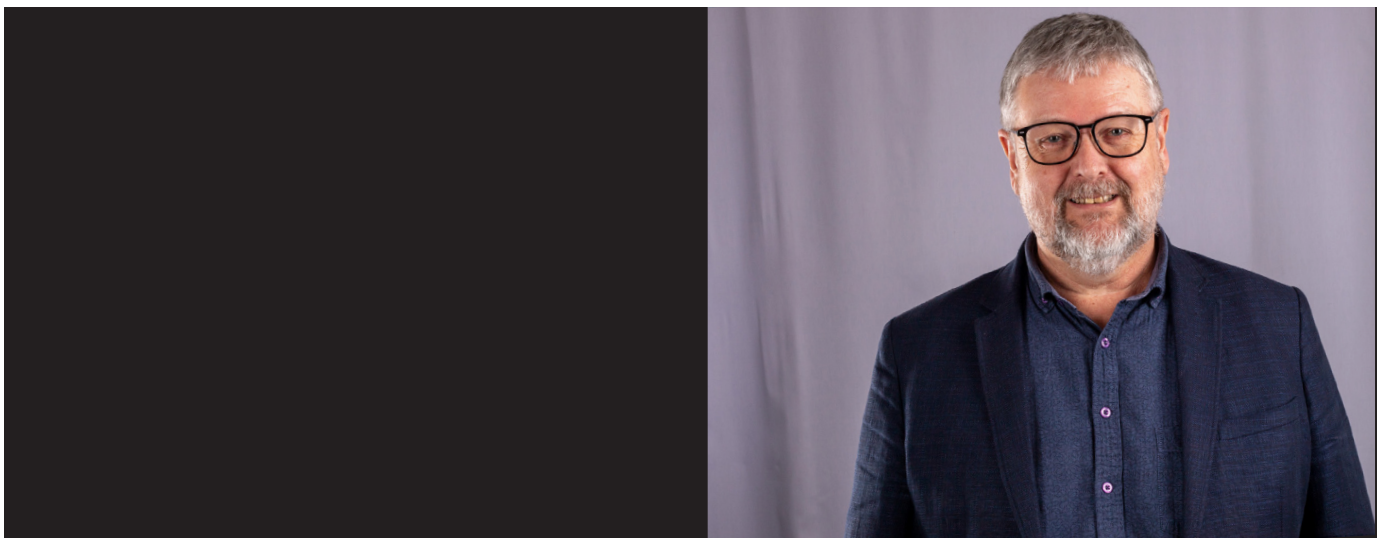
der os til at se dig og dine FOA-kolleger i Aalborg Kongres og Kultur Center. Her har vi mulighed for at mødes ansigt til ansigt, og det er væsentligt, når du er medlem af FOA Nordjylland. Her er du en del af et stort fagligt fællesskab, hvor du blandt andet kan få faglig hjælp og sparring. Du kan deltage i såvel sociale som faglige arrangementer, som annonceres på FOA Nordjyllands hjemmeside - nøjagtig som generalforsamlingen den 18. april 2023.

I FOA Nordjylland gør vi alle en stor indsats for at forbedre dit arbejdsliv, dine arbejdsvilkår, din løn, dine arbejdssteder og dit arbejdsmiljø. Udover de faglige indsatser følger en række kontante fordele, som du også kan nyde godt af som medlem.

Et aspekt som de seneste år har fyldt en hel del i FOA Nordjylland, er reglerne for persondata. Vi gør alt for at passe på dine oplysninger, og derfor sender vi sikker post til dig. Det betyder, at vi som udgangspunkt, ikke svarer dig pr. e-mail, men via det lukkede system Mit FOA. I Mit FOA kan vi sikre dine data, og derfor er det nødvendigt, at du logger ind med Mit ID. Vi opfordrer dig derfor til jævnligt at tjekke din digitale post på Mit FOA.

Rigtig god læselyst - vil du i dialog om fagforeningens arbejde, så har du muligheden på generalforsamlingen 18. april 2023. Tilmelding via: [www.foa.dk/nordjylland](http://www.foa.dk/nordjylland)

På repræsentantskabets vegne  
Kristian Gaardsøe  
Formand





## Organisationen

2021-2022 blev endnu et par år præget af corona og eftervirkningerne af den. Vi tog noget af den nødvendige lære fra året forinden og valgte at holde en generalforsamling virtuelt. Med hjælp fra Forbundet lykkedes det os at afvikle generalforsamlingen hurtigt og effektivt. Mange af vores aktiviteter er afviklet virtuelt med stort udbytte, men det har også været en fornøjelse at vende tilbage til mere normale tilstande, hvor vi kan mødes fysisk.

### OK 21

2021 var overenskomst-år. Vi gik med krav om bedre løn og bedre arbejdsvilkår. Resultatet af overenskomstforhandlingerne blev sendt i urafstemning hos FOAs medlemmer med en kæmpe overvægt på et ja. Kun DSR, altså sygeplejerskerne stemte nej.

### FH lokalt

I perioden har vi arbejdet på at få fællesskabet med alle de andre fagforeninger i Nordjylland på skinner i det lokale FH [Fagbevægelsens Hovedorganisation]. Det går langsomt, synes vi, men det går fremad. Det virker desværre som om alle har nok i sig selv. Men vi ved jo at SAMMEN GØR VI FORSKELLEN.

### Relationsdage maj 2021 maj 2022

I FOA Nordjylland ser vi det som en forudsætning, at

vi har gode relationer mellem politisk valgte og tillidsrepræsentanterne og arbejdsmiljørepræsentanterne. Udover det daglige samarbejde og sparring har vi holdt to konferencer med fokus på relationer, hvor vi har arbejdet med aktuelle udfordringer og læring. Vi har oplevet et fantastisk engagement hos de tillidsvalgte, hvilket er forudsætningen for, at vi får indflydelse på arbejdspladserne, hvor FOAs medlemmer er repræsenterede.

### Kommune- og regionsnetværk i FOA Nordjylland

Der har siden 2018 været etableret netværk ude i kommunerne og for de regionsansatte i FOA Nordjylland. Disse netværk samarbejder tæt med repræsentantskabet.

Der er syv netværk fordelt på Aalborg, Jammerbugt, Rebild, Thisted, Morsø, Vesthimmerland og Regionen. Disse netværk arrangerer medlemsaktiviteter af social, politisk og faglig karakter. Netværkene og deres aktiviteter er for alle der bor eller arbejder i en given kommune eller arbejder i Region Nordjylland.

Netværkene holder, udover aktiviteter, også årsmøder ude i lokalområdet. Vi opfordrer alle til at støtte op om de lokale netværk og deres aktiviteter, så vi kan få fagforeningen tættere på medlemmerne.

Netværksledelser i kommunenetværkene og regionsnetværket har i perioden arbejdet hårdt og seriøst på at lave aktiviteter for medlemmerne ude lokalt i hver kom-

mune og regionen. Det har resulteret i mange relevante og spændende aktiviteter, både sociale og faglige. Det arbejde fortsætter i fremtiden. I forbindelse med netværkenes årsmøder, svarende til generalforsamlinger, har medlemmerne valgt repræsentanter til FOA Nordjyllands repræsentantskab.

## Aktiviteter i FOA Nordjylland

I tæt samarbejde med repræsentantskabet holdes de store medlemsaktiviteter i FOA Nordjylland. Det handler om juletræsfest, Fårup Sommerland, sæsonkort til Fårup og Jesperhus, cirkus, veterantogstur og jubilarfester.

## Mange aflyste arrangementer i 2021

Året 2021 blev desværre mærket af mange aflyste arrangementer heriblandt FOA Nordjyllands juletræsfest. Her måtte vi desværre skuffe tæt ved 600 medlemmer og deres familier, da vi lige til det sidste håbede at kunne gennemføre festen. Traditionen med juleposer blev gennemført. Der blev solgt 1.000 poser i Aalborg og Thisted. Turen i Fårup Sommerland i august blev gennemført næsten som i gamle dage med tæt ved 600 medlemmer med familie.

Der blev gennemført en tur i Zoo med 120 medlemmer og deres familie.

Sæsonkort til Fårup endte med salg på 400 kort og Jesperhus endte med salg på 259 kort.

Da vi i 2021 måtte aflyse en del aktiviteter, som cirkus og veterantogstur blev det besluttet at kigge mere på andre aktiviteter – blandt andet ture i biografen med familien, og dette i tæt samarbejde med kommune- og regionsnetværkene.

Jubilarfester blev arrangeret i fagforeningshusene i Thisted og Aalborg, både forår og efterår.

Forårets fester blev aflyst og flyttet til efteråret. Samlet deltog 195 jubilarer fordelt på tre fester.

## Næsten alle aktiviteter gennemført i 2022

I året 2022 blev der planlagt med en del forsigtighed – men de ting der blev annonceret, blev næsten alle gennemført. Og i 2022 blev der også sat mere fokus på aktiviteter i samarbejde med kommune- og regionsnetværk, så aktiviteter kommer tættere på medlemmerne.

Sæsonkort til Fårup endte med salg på 1.000 kort og Jesperhus endte med salg på 310 kort.

Turen i Fårup Sommerland i august, blev holdt sammen med 320 medlemmer og deres familier – antal var noget lavere end forventet, måske det hænger sammen med de solgte sæsonkort.

I 2023 er turen planlagt til den 10. juni. Tur i Zoo i september blev aflyst grundet for få tilmeldte.

Juletræsfesten blev gennemført med 910 deltagere. Juleposer, til dem der ikke kunne deltage i festen, kom op på 600. Juletræsfesten er planlagt til 9. december 2023. Jubilarfester blev arrangeret i fagforeningshusene i Thi-





sted og Aalborg i efteråret. Samlet deltog 188 jubilarer fordelt på 3 fester. Der er planlagt tre fester i efteråret 2023.

### Aktiviteter - inflationen 2022

I efteråret 2022 besluttede repræsentantskabet at afsætte midler til aktiviteter der kunne forsøde medlemmernes dagligdag. Vejledning og rådgivning der kunne hjælpe medlemmerne i de udfordringer inflationen har givet.

Der blev samlet information om muligheder for ansøgninger om f.eks. julehjælp samt lavet guides til diverse velgørende organisationer.

Der blev arrangeret aktiviteter både i Aalborg og i Thisted, KREA-dage, tilskud til billetter til Aalborg Zoo, info-aften "Få styr på din elregning/aftale", gratis billetter til foredraget - Working Poor. Vi fortsætter i 1. halvår af 2023 med aktiviteter der kan forsøde dagligdagen for medlemmer og deres familier. Blandt andet med gratis biograf-ture arrangeret af kommune- og regionsnetværk.

### Lokale medlemsfordele

FOA Nordjylland forhandler rigtig mange rabatter lokalt i fagforeningen, som kun kan benyttes af FOA Nordjyllands medlemmer. F.eks. rabat på sæsonkort til Fårup Sommerland og Jesperhus. Disse tiltag fortsætter vi med i 2023.

Vi er også en del af forskellige fællesskaber der gavner vore medlemmer.

Udlejning af feriehus (Interesseforeningen)[Book Hus i samarbejde med TJM], Tjenestemændenes Forsikring (TJM), PenSam Pension, Bank og Forsikring, LO Plus og Forbrugsforeningen for blot at nævne nogle.

### Hold øje med hjemmesiden

Vi opdaterer jævnlig vores lokale hjemmeside med vore lokale medlemsfordele, og følger op med hyppige nyhedsbreve og Facebook-opslag. Vi benytter alle lejligheder til at dele gode rabatter og tilbud med medlemmerne f.eks. via Kulturportalen. Hold øje med vores hjemmeside i forhold til medlemsfordele og aktiviteter.

Der sker løbende udvikling i forhold til forenklinger for medlemmerne og administrative tidsbesparelser.

Vi forsøger hele tiden at finde nye måder at fange medlemmernes interesse, og at få udbredt budskabet om at fagforeningen og at FOA Nordjyllands aktiviteter er til for medlemmerne.

Efterspørgslen på webinarer har været faldende, men vi vil selvfølgelig blive ved med at følge udviklingen og planlægge de webinarer medlemmerne ønsker og kan få nytte af i deres hverdag.

I 2023 vil der komme en del webinarer om alle vore fordele i FOA og FOA Nordjylland.

Der er udarbejdet video og opslag med tips og tricks til Teams, som er lagt på FOA.dk.

Vi har set det som en stor lettelse i kontakten til medlemmerne, at vi i FOA Nordjylland er så langt fremme i forhold til den elektroniske kontakt både via hjemmeside, Facebook, MitFOA og MinPost.

### Fra faglige enheder til arbejdsfællesskaber

Internt i FOA Nordjylland har vi siden seneste generalforsamlingsperiode transformeret vores interne opbygning fra faglige enheder til arbejdsfællesskaber, hvor medarbejderne arbejder på kryds og tværs af praktiske opgaver og politiske opgaver. Alt sammen for at udnytte alle ressourcer maksimalt.

### A-kassestruktur

Forbundets hovedbestyrelse besluttede i 2022, at de lokale a-kasseenheder med a-kassebetjening i alle 32 fagforeninger i FOA skal nedskaleres til 5 regionskontorer. Det betyder for os i FOA Nordjylland, at A-kassen flyttes til nye lokaliteter på 31/12 2023.

Vi har forhandlet med a-kassen centralt om at bevare A-kassen i vores bygninger, gamle eller nye, uden held.



## Lov og strukturudvalget

Forbundet har nedsat et lov- og strukturudvalg, som har udarbejdet forslag til hovedbestyrelsen til brug ved Kongressen 20.-23. november 2023.

Forslaget er tænkt som en retning for FOA hen imod arbejdsfællesskabstanken samt et forslag, som skal minimerer FOAs udgifter, så kontingentet kan holdes i ro.

### Sponsorater

Repræsentantskabet har sat navne på flere sponsorater.

FOA Nordjylland sponsorerer:

- Pingvinerne i Aalborg Zoo
- Thisted cykelring
- Thy Fodbold Q
- Radio Limfjord
- FOAs sangkor

Eftersom vi i tiden med corona ikke havde studieture, besluttede repræsentantskabet at udbyde 3 studieture i 2022. Alle gik til Polen. De første ture i foråret blev ikke helt fyldte, hvorimod efterårsturen var med fuldt hold.

## Inflation, energi og økonomisk krise

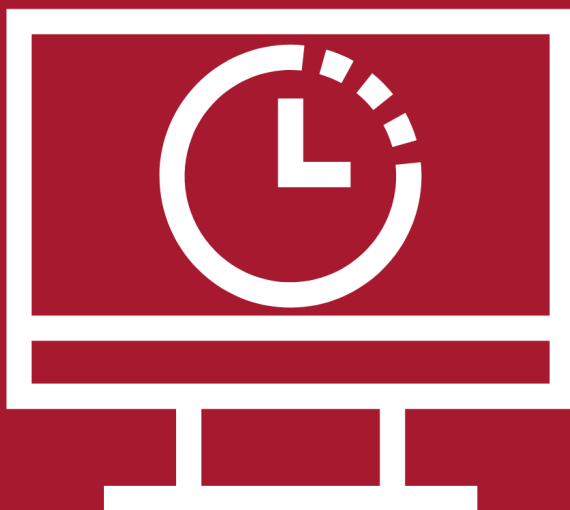
I løbet af 2022 blev FOA Nordjyllands medlemmer, ligesom alle andre, ramt af inflationen. Den udløstes af krigen i Ukraine og den økonomiske situation i hele verden. Repræsentantskabet drøftede intenst, hvilken hjælp vi

kunne give Ukraine og det endte med, at vi ansatte en Ukrainsk flygtning i en længere periode.

Samtidig drøftede vi, hvad vi kunne gøre for at holde hånden under trængte FOA-medlemmer. Vi traf beslutning om at afsætte 250.000 kr. til inflationsrettede aktiviteter. Det handlede eksempelvis om billige juletræsбилletter, juleposer til de tillidsvalgte som de kunne dele ud til møder med lokale kolleger på arbejdspladserne samt oplysningsaktiviteter med vores samarbejdspartnere i PenSam, Tjenestemændenes Forsikring, Arbejdernes Landsbank m.m.

## Uddannelse og arbejdsmarked

Suspenderet indsats og forlængelse af dagpengeperiode Uddannelses- og arbejdsmarkedsindsatsen i FOA Nordjylland blev som på alle andre områder i 2021 påvirket af covid19-situationen. Vores ledige medlemmer har ad flere omgange oplevet, at få suspenderet indsatsen i den aktive beskæftigelsesindsats med lokale begrænsninger i aktiveringstilbuddene - dog med forlængelse af dagpengeperioden i forskelligt omfang. Alt i alt kan vi heldigvis konkludere, at efter samfundet åbnede igen i starten af 2022, har omfanget af ledighedsberørte i FOA Nordjylland aldrig været lavere. Den 31.12.20 var der 304 ledige





FOA-medlemmer og den 31.12.21 var tallet på 211 – et fald i ledigheden på 30,6 %.. Med udgangen af 2022 var der 197 ledige i FOA Nordjylland.

### Politisk påvirkning

Mange nye politiske aftaler omkring rekruttering og fastholdelse er indgået med arbejdsgiverne, og flere af dem udmøntet i praksis i 2021 og 2022. De indgåede aftaler samt diverse dagsordener til de lokale uddannelsesudvalg og til de politiske udvalgs- og byrådsmøder følges tæt. Der er ligeledes indledt et uformelt uddannelses- og arbejdsmarkedspolitisk samarbejde med embedsmænd i Det kommunale kontaktråd - KKR og i øvrigt styrket relationsopbygning med vores samarbejdspartnere i fagbevægelsen og på uddannelsesinstitutionerne til gavn for medlemmerne. Vi indbød alle kommunalbestyrelser, i de seks kommuner i vores dækningsområde, til møder, hvor vi med hver kommune drøftede emner af stor betydning for vores medlemmer - generelt har vi politisk medvind i kommuner og region. Der har ligeledes været flere kaffemøder med lokale politikere, hvor konkrete emner er blevet drøftet.

### Beskæftigelsesplaner

Opmærksomhed på udarbejdelsen af kommunernes beskæftigelsesplaner i 2021 for kalenderåret 2022 har ligeledes haft vores bevågenhed og givet anledning til en vis form for bekymring, eftersom de afspejler rammen i jobcentrene for indsatsen omkring vores ledige medlemmer. Der er desværre ikke afsat ekstra midler i beskæftigelsesplanerne til at få alle med i fællesskabet på arbejdsmarkedet - herunder indvandrere! Særligt krigen i Ukraine og flygtningestrømmen i 2022 har haft vores bevågenhed i relation til den lokale samfundsdebat og realistiske rekrutteringsmuligheder til vores fagområder.

FOA Nordjylland deltager i et projekt, hvor tosprogede rekrutteres ind på social- og sundhedsuddannelserne. Beskæftigelsesplanerne for 2023 og fremadrettet er desværre påvirket af, at vi endnu ikke kender beskæftigelsespolitikken fremadrettet. Vi kan selvfølgelig være stærkt bekymret for fremtiden, når vi læser ned i regeringsgrundlaget for SVM-regeringen og deres tilgang til arbejdsmarkedspolitikken. Alt tyder på, beskæftigelsesplanerne udfases som styringsredskab. Ligeledes ser vi med bekymring på planerne om ændringer i Seniorpension og Arne-pension.

### Seniorpolitiske initiativer

Tidlig pension også omtalt "Arnepension", med mulighed for tidlig tilbagetrækning, gav stor aktivitet på telefonerne i starten af august 2021. Opgaven blev løst i tæt samarbejde med A-kassen i FOA Nordjylland.

For os har den positive udvikling i beskæftigelsen været en kærkommen lejlighed til at få sat seniorpolitik på dagsordenen i forlængelse af ny rammeaftale på området. På den måde har overgangen til en hverdag med seriøs mangel på arbejdskraft skabt en naturlig interesse fra arbejdsgiversiden om at indgå i en konstruktiv dialog med FOA Nordjylland om at fastholde seniorerne - både i 2021 og i 2022.

Første halvår af 2022 inviterede vi alle medlemmer på 55+ år til møde om seniorpolitik. Møderne blev holdt kommunevis, og vi holdt desuden et møde for de regionalt ansatte. 800 medlemmer takkede ja til invitationen, hvilket bekræfter behovet for at italesætte og arbejde med seniorpolitikken.

### Uddannelse

Faglig udvikling - herunder opkvalificering og uddannelse - har et løbende fokus. Opkvalificering har hårde betingelser i en tid med stor mangel på arbejdskraft. FOA Nordjylland har i 2021-2022 i samarbejde med SOSU-skolerne holdt flere AMU-uddannelser som aftenundervisning. Der har været en fin efterspørgsel, men vi ser nu også en afmatning, hvilket formentlig kan kædes sammen med et stigende pres på arbejdet. Ledige såvel som beskæftigede vejledes om deres muligheder, ligesom vi i samarbejde med kommuner og jobcentre indsætter i flere uddannelsesprojekter. Der gøres i stigende grad brug af kompetencemidler, hvilket har resulteret i, at Den regionale kompetencefonds almene pulje for første gang løb tør for midler ultimo 2022. Kompetencefondene rum-

mer blandt andet en pulje kaldt "Fra ufaglært til faglært", der, hvis en række betingelser er opfyldt, muliggør, at ufaglærte medlemmer kan blive faglærte og under uddannelsen vil modtage sædvanlig løn. Med denne pulje er en portør blandt andet i gang med uddannelsen til social- og sundhedsassistent med sædvanlig løn, mens en anden portør er ved at uddanne sig til ejendomsservicetekniker med sædvanlig løn.

### Synliggørelse af det offentlige arbejdsmarked

Via FH Nordjylland er vi repræsenteret med næstformand Pia Pedersen i Det Regionale Arbejdsmarkedsråd (RAR), hvor vi konstant arbejder på at styrke interessen om den nordjyske stemme i RAR med henblik synliggørelse af det offentlige og det private arbejdsmarked.

Afslutningsvis bør det nævnes, at vi er i løbende og tæt dialog med vores centrale forbund omkring udmøntning af folketingets reformpakker på beskæftigelsesområdet, hvor der er særlig fokus på, at flere skal i job ved at øge arbejdsudbuddet samt bedre muligheder for uddannelsesløft og ændringer i dagpenge. Her vil FOA Nordjylland altid være orienteret mod at sikre faglighed og godt arbejdsmiljø, når det skal udmøntes i praksis.

### Dialog om udfordringerne

I henholdsvis maj og november måned 2022 mødtes vi med mange af vores fællestillidsrepræsentanter fra arbejdspladserne og drøftede beskæftigelsespolitik med

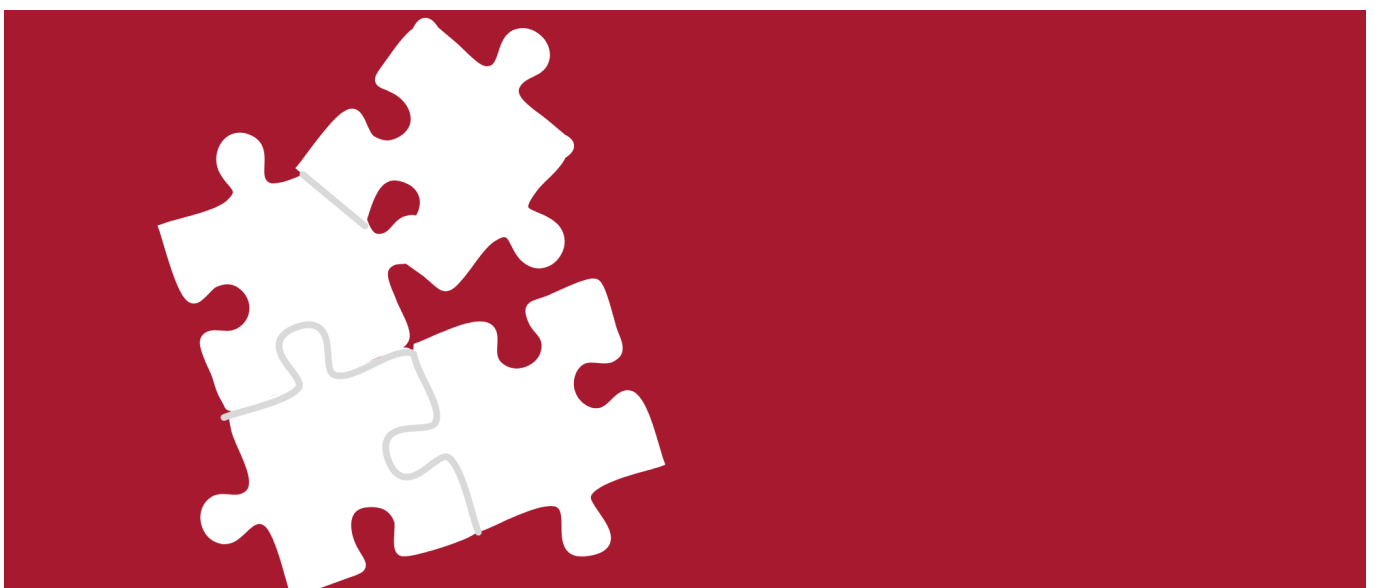
fokus på de nuværende og kommende udfordringer på FOAs fagområder. Her har vi bl.a. benyttet lejligheden til at drøfte effekterne af lokale forslag, som kan bidrage til at løse rekrutteringsudfordringerne m.m. Vi håber, at de "nye" byråd og regionsråd vil bruge de sidste to år på at sætte handling bag alle de fine ord, som står skrevet i beskæftigelsesplanerne og indgå i flere politiske aftaler med FOA Nordjylland, så vi kan få alle med - det er der brug for.

## Løn og ansættelse

FOA Nordjyllands arbejdsfællesskab Løn og Ansættelse har i 2021 og 2022 oprettet 3170 sager, som ud over afsked handler om ansættelsesforhold, arbejdstid, sygefravær og lønsager.

### Afskedigelse

FOA Nordjylland har modtaget og behandlet 537 sager om afskedigelse. I forhold til lignende sager behandlet i 2019 -20 ser vi her et fald på ca. 20 %, en positiv udvikling som hilses velkommen. Vi håber, at det fortsætter sådan, og det ikke blot er et udtryk for, at arbejdsgiverne har haft andet at tænke på under corona, men at det er en ny tilgang, hvor der i stedet for afsked, tænkes fastholdelse. Netop fastholdelse er et fokusområde både for FOA Nordjylland og de arbejdsgivere, vi samarbejder med. Langt de fleste afskedigelser er i lighed med tidligere år begrundet i sygdom, nemlig 362 af de 537 sager.



Alle afskedigelser er behandlet individuelt og i de sager, hvor der har været en vurdering af usaglighed, har FOA Nordjylland i samarbejde med det enkelte medlem indledt forhandling med arbejdsgiveren.

FOA Nordjylland har på den baggrund i 2021 – 2022 forhandlet knap 1,4 millioner kroner hjem i godtgørelse for usaglig afsked til FOA Nordjyllands medlemmer.

## Løntjek

Antallet af løntjeksager, som FOA Nordjylland behandler i løbet af et år, er stort set uændret. Desværre finder vi også fortsat i sagerne, at planlægning af præsteret merarbejde og overarbejde ikke honoreres korrekt, og FOA Nordjylland stiller derfor stadig en del krav på vegne af medlemmerne.

I de ca. 1000 lønsager, der er behandlet i 2021-22, har vi hentet tæt på 4 millioner kroner hjem til FOA Nordjyllands medlemmer. Langt hen ad vejen afklares løntjeksager og restancesager, til fuld og endelig afgørelse mellem FOA Nordjylland og arbejdsgiverne, men der, hvor uenigheden opstår, er omkring forældelse af krav. Her er stridspunktet, om den ansatte har været i god tro. I vores optik giver det ikke mening, at arbejdsgiver fastholder, at de ansatte bærer ansvaret for at kunne finde fejlene på lønsedlen, når det er arbejdsgiver, der har tastet og indberettet lønsedler med fejl.

## Kurser og løn

Arbejdsfællesskabet Løn og Ansættelse har også i 2021 holdt kurser om at læse og forstå lønsedlen. På disse kurser får vi et godt indblik i og forståelse af, at kendskabet til at kunne læse og forstå de komplicerede lønsedler og reglerne herfor, ikke er så ligetil. Heldigvis oplever vi høj tilslutning til at deltage på disse kurser og håber, at deltagelsen skærper medlemmernes evne til at gennem-

gå lønsedlerne og være opmærksomme på eventuelle fejl. En aktivitet der genoptages i 2023.

## Fokus på lønindplacering

FOA Nordjylland har forsøgt at skabe fokus på at minimere antallet af lønsager, der beror på forkert indplacering allerede ved ansættelsen. Det er en vigtig indsats at sikre, at et ansættelsesforhold er aftalt og starter på det korrekte grundlag, hvor anciennitet, kvalifikationer, lokal løn, forhåndsaftale og overenskomst angiver indplacering af løn. Et løntjek bliver en del mere omfattende, hvis indplaceringen ikke er korrekt – udover forkert honorering jævnfør arbejdstidsregelsættet.

## Den nye ferielov

FOA Nordjylland havde 22.500 telefoniske henvendelser i 2021-22. Specielt i 2021 har det i høj grad handlet om de nye ferielovsregler, samt hvordan man tolker ferieregnskabet på lønsedlen. Der har også været vejledt en del omkring ferietimer, der skulle være holdt inden udgangen af året, og vi har oplevet, at medlemmerne har haft svært ved at kunne få lov til at holde den ferie, de har ret til og krav på. Baggrunden for ophobningen af ferietimer stammer oftest fra den store fleksibilitet fra FOAs medlemmer, der under coronapandemien har mødt på arbejde i stedet for at holde ferie. Der har derfor været en del sager, som er tilgået Løn og Ansættelse omhandlende ferieafvikling og ferieregnskab. Vi har også haft en del opkald omhandlende rettigheder og vilkår i forbindelse med corona.

Det er vigtigt for os at pointere, at de tillidsvalgte, er FOA Nordjylland på arbejdspladsen, og det er nødvendigt med et tæt samarbejde omkring sagerne. Sammen gør vi forskellen.

## Det private område

### Fra privat til kommunal

To private plejecentre i Jammerbugt kommune skulle efter en 4-årig periode blive kommunale plejecentre igen. Det er lidt usædvanligt, da vi aldrig i FOA Nordjylland har prøvet en virksomhedsoverdragelse fra privat overenskomst til den kommunale. Med baggrund i dette fik vi en møderække i forhold til tilpasningforhandlinger for vores





medlemmer, som skulle sikres deres vilkår i forbindelse med virksomhedsoverdragelsen. En ansats vilkår må ikke forringes i perioden fra overdragelsen og indtil overenskomstfornyelse. Efter en møderække kunne vi ikke blive enige om vilkårene for at forlade den private overenskomst og flytte til den kommunale overenskomst, så de fortsatte på den private som en personlig ordning frem til 1. maj 2023.

### Økonomien udfordrer

Der er en del nye friplejehjem startet i vores kommuner, og det udfordrer på mange måder, da der ikke er ældre nok til både de private og de offentlige plejecentre. Det udfordrer økonomien flere steder, men værst af alt oplever man, at der mangler penge og det gør, at det psykiske arbejdsmiljø bliver dårligt på nogle af de private plejecentre, og vi prøver, med de midler vi har til rådighed at forbedre arbejdsmiljøet, men det er en lang proces, som nogen steder varer et til to år. Samtidig må vi også indrømme, at friplejehjemmene bliver presset, da de får samme afregning, som de kommunale plejehjem og dermed har de ikke det økonomiske råderum som tidligere.

## Medlemsorganisering

### Organisering og fastholdelse

Næsten én million mennesker arbejder nu i Danmark under en overenskomst uden selv at være medlem af en

overenskomstbærende fagforening. Den danske model kan ikke blive ved med at holde til, at flere og flere nyder godt af fagbevægelsens kampe uden, de selv bidrager. Medlemstal

	Pr. 31/1-22	Pr. 31/12-22
Erhvervsaktive ekskl. elever	9.912	9.868
Elever ekskl. elever på GF	767	709
Alle medlemmer inkl. pensionister og efterlønnere	13.769	13.725

### Skolebesøg, oplæg og aktiviteter for elever

I maj 2018 var 67,9% af eleverne FOA-medlemmer - i maj 2022 var tallet faldet til 49,8%. På fire år er FOAs samlede organisering af elever altså faldet med hele 18,1%. For at klargøre alvoren, organiserer vi også færre og færre vokselever, selvom de, isoleret set, udgør den største potentielle medlemsgruppe for FOA. Derfor foreslås det, at der, lokalt, skabes et overblik over hvilke arbejdspladser, der har elever samt hvornår. Dette gøres ved at FOA Nordjylland henvender sig til arbejdsgiverne.

På SOSU Nord i Aalborg har der i 2022 været skolebesøg hver tirsdag - SOSU STV i Thisted har haft besøg hver anden onsdag. På UCN i Thisted og på SOSU Nords satellitafdelinger i Aars og Brovst har der været besøg efter aftale med underviserne, og når det har været tilpasset undervisningen.

Derudover har der været uddeling af rundstykker og skolekit i henholdsvis januar og september i forbindelse med skolestart, hvor der også været ekstra skolebesøg.

Som ekstra tiltag har eleverne været inviteret til kursus i "Behandling af lidelser i mave- og tarmkanalen" i FOA Nordjylland – et kursus, som er planlagt i samarbejde med Thisted Apotekerforening.

### Skolesamarbejdet prioriteres

I efteråret var FOA vært for et stort arrangement med Youtuber Mads Marius som oplægsholder. Oplægget blev holdt på henholdsvis SOSU Nord i Aalborg og SOSU STV i Thisted i skoletiden med undervisningspligt, hvilket betyder, at FOA er synlig overfor rigtig mange elever. 9 hold på SOSU Nord (i alt 220 elever) har fået holdt oplæg i henhold til overenskomsten på elevområdet. Samarbejdet med skolerne er stadig højt prioriteret, og begge parter nyder godt af hinandens fordele.

TR/AMR-kursus i organisering- og fastholdelses

I 2022 har 56 TR og AMR gennemført det første modul online, mens 47 har deltaget i det fysiske kursus, hvor to fra organiseringsteamet i Forbundet var de primære undervisere.

Især de fysiske kurser har fået positiv feedback og giver kursisterne blod på tanden til at organisere og fastholde deres kolleger. Det næste skridt er AMR, da de også er interesseret i at organisere på arbejdspladsen.

Planen er at udbyde ét eller to fysiske kurser i 2023.

### Projekt 90 procent

[medlemsorganisering igennem lønindplacering]

Projekt 90% er nu godt i gang. Projektet omhandler organisering via lønindplaceringer. På arbejdspladser med TR-dækning, kontaktes TR. TR skal, sammen med den nye kollega, gennemgå forslaget til lønindplacering samt fortælle om FOA og fællesskabet. Hvis der ikke er en TR tilknyttet til arbejdspladsen, kontakter FOA Nordjylland de nyansatte. Generelt tager medlemmet godt imod vores henvendelse.

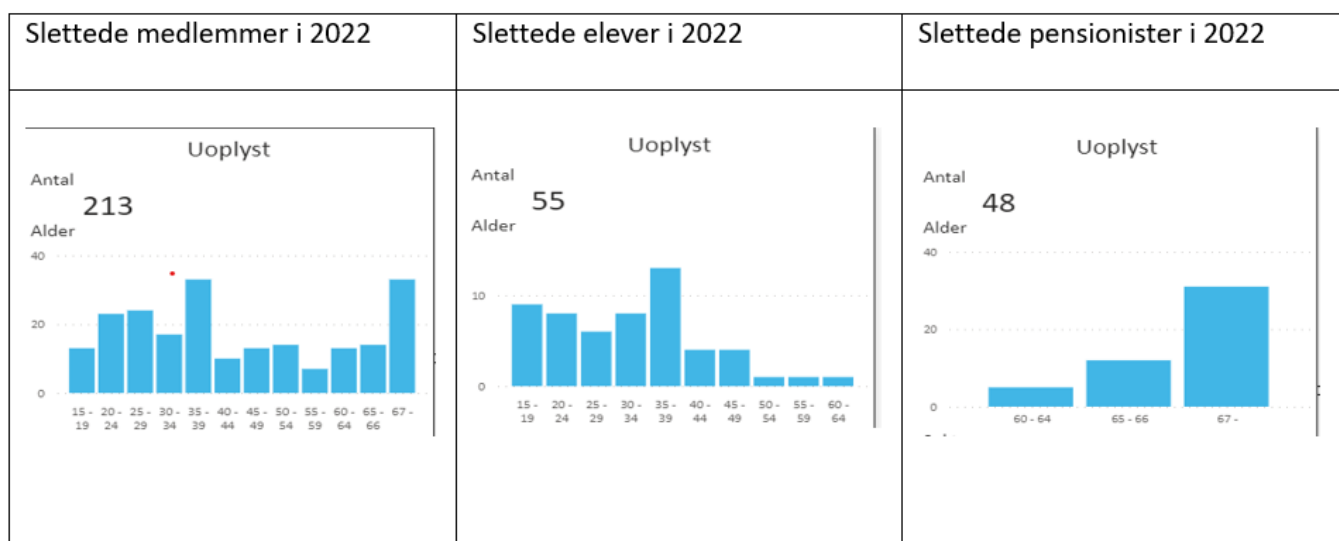
### Arbejdspladsbesøg

I 2022 har der været fokus på arbejdspladsbesøg på dag-institutionsområdet i Thisted Kommune. Hovedformålet var at få valgt én eller flere TR samt at informere om muligheden for efteruddannelse.

I forbindelse med overenskomstforhandlingerne på det private område, OK23, har FOA Nordjylland besøgt 20 arbejdspladser med formålet at få indsamlet overenskomstkrav samt at informere om FOA og den fællesoverenskomst, der er lavet i samarbejde med BUPL for Friskolerne. Derudover har alle FOA Nordjyllands arbejdspladser mulighed for at få et arbejdspladsbesøg, hvilket flere og flere udnytter. Det er især emner som løntjek og arbejdsmiljø, der ønskes af medlemmerne.

### Online medlemsmøder for nye medlemmer

Alle ny-indmeldte får tilbudt et teamsmøde, hvor de kort



bliver præsenteret for FOA Nordjylland samt har mulighed for at stille spørgsmål. Der er planer om at holde 4 møder i 2023.

## Besøg i TR-netværkene

I 2022 har alle FTR fået tilbud om et besøg om organisering og fastholdelse med fokus på netop deres fagområde. Besøgene har givet mange gode og konkrete snakke og forhåbentlig blod på tanden til at organisere og fastholde.

## Servicekald

Som supplement til de planlagte online medlemsmøder for nye medlemmer, kontaktes de netop indmeldte også pr. telefon.

Servicekaldet skal byde nye medlemmer velkommen og informere om de lokale muligheder og medlemsfordele, de har som medlem i FOA Nordjylland. Samtidig er der mulighed for at stille spørgsmål.

Medlemmerne er glade for at blive ringet op. De føler sig taget godt imod og mærker, at de ikke bare er "et FOA-medlem ud af mange".

Vi har i gennemsnit 45 servicekald pr. måned, Det svarer til, at vi kommer i kontakt til ca. 2/3 af de nye indmeldte.

## Slettere 2022 - se modsatte side:

## Hvilende medlemmer 2022

Hvilende medlemmer tilbydes tre måneders "fri kontingent". Hvilende kontingent gives bl.a. hvis man, i en kort periode, har svært ved at få økonomien til at løbe rundt.

	Pr. 31/12-21	Pr. 31/12-22
<b>Erhvervsaktive</b>	143	128
<b>Elever</b> (Elever = både elever udenfor FOAs område og unge under 18 år)	25	19
I alt	168	147

### Medlemsfastholdelse 2022

2022	Antal	%
Gennemførte medlemskald	358	
Fastholdt relevante FOA-medlemmer	116	45 %
Udmeldt/fracflyt relevante FOA-medlemmer	142	55 %
Arbejde uden for FOAs område	100	28 %

Det største problem er ikke overflytninger, det er medarbejdere, der slet ikke melder sig ind.

Overflyt	Fastholdt Antal	Fastholdt i %	Fraflyt Antal	Fraflyt i %
ASE	5	55 %	4	45 %
KRIFA	3	25 %	9	75 %
DFH	12	25 %	31	75 %

## Årsag til udmeldelse 2022

Årsag til udmeldelse 2022	Antal
Seniorpension, fleksjob efterløn mv.	52
Arbejde uden for FOAs område	100
Pris	42
Utilfreds med FOA	10
Uden årsag	38
<b>I alt udmeldt</b>	<b>142</b>

Der er udviklingsmuligheder indenfor fastholdelse

Fakta fra medlemsundersøgelse fra Fagbevægelsens Hovedbestyrelse fra 2000-2020.

- 80% af alle unge lønmodtagere har været betalende medlemmer af en overenskomstbærende fagforening, når de bliver 30 år, men KUN ca. 36% er medlem, efter de bliver 30 år.
- Mere end 70% af de unge lønmodtagere under 25 år er uorganiserede
- Hver tredje lønmodtager står i dag helt uden for organisering på arbejdsmarkedet

I 2023 skal organisering og fastholdelse være 1. prioritet, og derfor har FOA Nordjylland lagt en strategi, som sætter fokus på bl.a.:

- Lønkampagne
- OK23
- OK24
- Vedfærdstalent 100
- Projekt "Fælles kald til medlemmer"
- Projekt "300 kr. til medlemmer, der organiserer et nyt medlem"
- De unge i FOA Nordjylland [evt. sammen med de andre FH-forbund]
- Fælles strategi for de unge, så de nemt kan se, hvad de kan bruge en fagforening til
- Lokalt projekt "1-til-1-samtaler med TR".



- Hvordan går det på din arbejdsplads med at organisere og fastholde dine kollegaer. Er der noget, FOA Nordjylland kan hjælpe dig med?
- Alle valgte + tre ansatte kontakter FTR og TR
- Fagcafé på SOSU Nord
- Hver 14. dag sidder to valgte eller ansatte på skolen i to timer

## Synlighed

### Fagpolitik og indsatsområder

I den kommunikation vi udøver, er det vigtigt, at FOA Nordjylland får synliggjort holdninger til aktuelle fagpolitiske spørgsmål. De politisk valgte kommer hver især med input til det, de konkret eller overordnet arbejder med i forhold til medlemmerne, arbejdsgiverne, de politisk valgte i kommuner og region. Derudover gør vi en indsats for at fortælle om de indsatser, vi gør for medlemmerne. Værdsætter de vores indsats, øges chancen for, de fortsat er loyale og forhåbentlig kan det tiltrække nye medlemmer.

### Sociale medier

I perioden under corona intensiverede vi antallet af opslag på Facebook og vi har en god respons på de fleste af vores opslag. Frekvensen af opslag på Facebook er fortsat høj – og der er typisk 20-25 opslag på Facebook om måneden. Opslagene er ofte faglige emner, artikler om medlemmer eller aktiviteter og information om konkrete medlemsfordele. Der er også konkurrencer, hvor vi kombinerer det at vinde en præmie til arbejdspladsen med et fagligt budskab.

Antallet af følgere er steget i perioden. I februar 2023 har vi 4205 følgere, i marts 2021 havde vi 3694 og tilbage i december 2018 var tallet på 2662, som fulgte os på det sociale medie Facebook. Vi ønsker fortsat ikke at sagsbehandle på Facebook, og har medlemmerne faglige spørgsmål, skal de kontakte deres arbejdsmiljørepræsentant, tillidsrepræsentant eller fagforeningen.

### Nyhedsbrevet

For at orientere bedst muligt om det der sker i fagforeningen, sender vi nyhedsbreve ud til alle, som er registreret med en korrekt e-mail. Vi sender typisk to til tre nyhedsbreve om måneden. I 2021 blev der sendt 23 og i 2022 19 nyhedsbreve. Her gør vi opmærksom på FOA Nordjyllands mærkesager, aktiviteter og fokusområder. Hver gang åbner mellem 10.000 til 11.000 medlemmer nyhedsbrevet [2023]. Den åbningsrate forsøger vi at udnytte, så medlemmet ønsker at klikke sig videre til hjemmesiden for at læse mere i en af artiklerne – eller at tilmelde sig et FOA-arrangement.

### Nyheder og video

Som altid publiceres nyheder på FOA Nordjyllands hjemmeside FOA.dk/Nordjylland eller FOA.dk. Nogle nyheder deles som pressemeddelelser eller i læserbreve bragt i Nordjyske. Derudover deltager vi i kampagner udarbejdet af FOAs forbund i København. Senest har vi deltaget i lønkampagnen "Mere lighed løfter os alle", som fortsætter indtil overenskomstforhandlingerne i 2024.

Nogle gange benytter vi os af forbundets materiale, men ofte udarbejder vi også eget materiale. Vi producerer korte videoer, hvor vi fx gør opmærksom på vigtige FOA-emner – især har der været fokus på de fagpolitiske bud-





skaber i forbindelse med valget i efteråret 2023. Alene i 2022 blev det til mere end 115 videoer mod 55 i 2020. De fleste videoer har været korte udtalelser fra de politisk valgte i FOA Nordjylland. Det har handlet om medlemsfordele, faglige emner, om velfærdsemner og andre fagpolitiske indsatsområder, hvor vi gør en indsats for at sætte medlemmernes udfordring i fokus.

## Arbejdsmiljø

Arbejdsmiljøet i 2021 har i lighed med 2020, været under pres, grundet covid-19. Medarbejderne inden for alle fagområder har på hver deres måde været presset i dagligdagen, både på det forebyggelsesmæssige område, med anvendelse af værnemidler og det, at man også skulle udføre sit arbejde. Man kunne fx ikke have den nære kontakt med børn, borgere og beboere, ligesom man havde kolleger der selv blev smittet med covid-19 og dette belastede også en i forvejen, travl hverdag. Selv om covid-19 ikke længere er betegnet som en samfundskritisk sygdom, er der fortsat mange på arbejdspladserne som er påvirkede efter de mange måneder med indsatser i forhold til test, øget rengøring osv.

Til trods for en kæmpe vaccinationsindsats, til og med 2022, skal vi fortsat forvente at være pressede i forhold til covid-19, da det stadig er meget vigtigt med fokus på hygiejneindsatsen for at mindske smittespredningen og dermed kolleger, der sygemeldes.

### Konflikter og presset arbejdsmiljø

På arbejdsmiljødelen modtager vi fortrinsvis henvender

delser omkring et presset arbejdsmiljø og konflikter. Når vi modtager sådanne henvendelser, tager vi først en kontakt til de tillidsvalgte, altså AMR og TR/FTR for at af-dække problemerne og herefter evt. et medlemsmøde og deraf en afklaring på den videre proces. Generelt er det vores oplevelse, at vi har et rigtig godt samarbejde med arbejdsgiversiden, da vi alle har en interesse i at udvikle arbejdsmiljøet og løse de problemer, der måtte være.

### Overvågning

Et af de områder, vi efterhånden modtager flere og flere henvendelser omkring, er TV-overvågning fra pårørende-side. Det kan meget vel tænkes, at det skyldes mediernes bevågenhed.

I den forbindelse skal lyde en opfordring til, at hvis I oplever situationer med TV-overvågning eller lydoptagelser, skal I bede jeres AMR og leder om at se på dette. Mange gange bliver man som medarbejder nervøs for, hvilken



betydning det kan have for jer som medarbejdere. I bund og grund drejer det sig om kommunikation og tillid, og her er det ligeledes ledelsens opgave at italesætte overfor pårørende, hvis de stiller krav, der ikke kan imødekommes, jf. de kvalitetsstandarder, der er vedtaget i kommunerne og andre steder.

## Arbejdsskader

I 2021 opstartede vi 43 sager, som omhandler covid-19. Det er primært sager, hvor et medlem er blevet smittet med covid-19, men vi har også haft enkelte sager, hvor der er tale om såkaldte vaccinationsskader. Dette er til januar 2023 steget til 80 sager.

Indtil videre er de fleste sager, der er anmeldt som smitte med covid-19, anerkendt, og vi har i enkelte sager afgørelser om erstatning for varigt mén.

I 2021 har vi i FOA Nordjylland oprettet 257 arbejdsskadesager, mens det i 2022 "kun" er 80 sager og dette er f.eks. medlemmer, der har været udsat for en arbejdsulykke, en erhvervssygdom, fysisk- og psykisk vold, samt erstatningsansvarssager. Pr. 2. februar 2023 har vi 388 aktive sager, hvilket vil sige, at de fortsat er under behandling.

### Tidlig kontakt er vigtig

Vi oplever fortsat at nogle medlemmer ikke er klar over, at vi kan være behjælpelig med deres arbejdsskadesager. Der skal derfor lyde en opfordring, at hvis du eller en af dine kolleger har været udsat for en arbejdsskade, så kontakt os helst så tidligt i forløbet som muligt, da vi gerne vil inddrages fra starten af.

### Vold er ikke en del af jobbet

Voldssager bliver desværre overset på flere FOA-arbejdspladser. Derfor ønsker vi i FOA Nordjylland at iværksætte en indsats, hvor vi klæder AMR på til at være opmærksomme på netop vold. Problemet er, at nogle ansatte antager, at slag eller skub er en del af jobbet, når man arbejder med borgere der fx lider af demens eller psykisk sygdom. Vold er ikke en del af jobbet, og visse hændelser kan medføre store erstatninger, især hvis et medlem langtidssygemeldes og opsiges.

### Nordjysk samarbejde

Vi er i gang med at undersøge mulighederne for et samarbejde med de øvrige nordjyske FOA-fagforeninger, omkring arbejdsskadesagsbehandlingen, så vi kan hjælpe hinanden i den daglige sagsbehandling. Dette har ikke nogen betydning for jer som medlemmer, idet vi fører den samme sagsbehandling i de nordjyske FOA-fagforeninger.

### Tal for 2021

Erstatningsopgørelse i arbejdsskadesager:

- Voldssager: 315.727 kr.
  - Ansvarssager: 786.002 kr.
  - Arbejdsulykker og erhvervssygdomme: 12.554.155 kr.
- I alt 13.655.884 kr.

### Tal for 2022

Erstatningsopgørelse i arbejdsskadesager:

- Voldssager: 8.600 kr.
  - Ansvarssager: 60.000 kr.
  - Arbejdsulykker og erhvervssygdomme: 15.542.800 kr.
- I alt 15.611.400 kr.



### Sygedagpengeområdet

I 2021 har vi oprettet 174 sager, og i 2022 har vi oprettet 88 sager vedrørende henvendelser som omhandler medlemmer, der har brug for hjælp til deres sygedagpenge, fleksjobs og/eller sag om pension.

Vi oplever, at en del medlemmer søger seniorpension, idet de er nedslidte efter flere år på arbejdsmarkedet, og i 2021 har vi oprettet 24 sager på baggrund af medlemmer, der har søgt om seniorpension.

Ganske få medlemmer får afslag på seniorpension og de sager, vi har set afslag på, har fortrinsvis været, at deres tilstand ikke har været stationær. I én sag har vi

klaget over afslag på tilkendelse og sagen omhandlede, at medlemmet havde oplyst, at vedkommende arbejdede 2 x 8 timer ugentligt og dette bevirkede, at medlemmet så arbejdede 1 time mere, end loven foreskriver, men efter vi gik ind i sagen og kontaktede ledelsen og fik oplyst at medlemmet reelt arbejder 75% af de 16 timer, gav seniorpensionsenheden os medhold i sagen, og medlemmet fik tilkendt seniorpension.

I forbindelse med en sygedagpengesag, havde et jobcenter standset for udbetaling af sygedagpenge til et medlem og dette bevirkede, at medlemmet var nødsaget til at søge om kontanthjælp. I sagen klagede vi over afgørelsen, men Ankestyrelsen gav det pågældende jobcenter medhold i afgørelsen, og vi var således ikke enige i Ankestyrelsens afgørelse, hvorfor vi anmodede forbundet om at se på sagen. Dette resulterede i, at forbundet valgte at sende sagen til en juridisk vurdering, idet sagen var af principiel karakter. Der var derfor behov for at få domstolene til at afgøre, hvad retstilstanden var i sådanne sager. Der blev herefter udtaget stævningssudkast mod Ankestyrelsen, som efterfølgende revurderede deres afgørelse og som bevirkede, at medlemmet fik genoptaget sin sygedagpengesag.

## Social og samfund

### Seniorpension og tidlig pension

I arbejdsfællesskabet Social og Samfund har vi mange vejledningsopgaver ift. seniorpension og tidlig pension - hvilken skal den enkelte vælge og hvad er forskellen? Dette er nogle af de spørgsmål, der kommer fra vores

medlemmer, som er eller nærmer sig de 61 år. Især havde vi opringninger, da PenSam ændrede på engangsudbetalingen til seniorpensionister og senere helt fjernede den.

### Krav til seniorpension

Regler for tilkendelse af seniorpension skitseres kort her: Seniorpension kan gives til personer, som har højst 6 år til folkepensionsalderen, men du kan indsende en ansøgning allerede 6 måneder før, du opfylder alderskravet. Du bør ansøge i god tid, før du ønsker at gå på seniorpension, da kommunen har en frist på netop 6 måneder til at behandle en ansøgning.

### Beskæftigelseskravet

Det er en betingelse for at få seniorpension, at du har haft en langvarig tilknytning til arbejdsmarkedet med sammenlagt mindst 20 til 25 års fuldtidsbeskæftigelse. En ugentlig arbejdstid på 27 timer eller derover betragtes som fuldtidsbeskæftigelse.

”Ansættelse i fleksjob betragtes som fuldtidsbeskæftigelse, uanset hvor mange timer om ugen du arbejder.”  
[“Seniorpension | FOA”]

Du kan godt få seniorpension, selvom du på ansøgningstidspunktet står udenfor arbejdsmarkedet.

Vi er vidende om, at nogle medlemmer i fleksjob har gjort brug af ordningen.

Er du usikker på om du opfylder betingelserne, kan du altid tage kontakt til FOA Nordjylland.



## Vejledning om tidlig pension

Mange medlemmer har løbende fået vejledning til at indhente yderligere dokumentation til tidlig pension, hvis der har været "huller" i opgørelsen over beskæftigelse i årene, fra medlemmet fyldte 16 og til det 61. år. Kvinder, der har haft flere perioder med forældreorlov, oplever en uretfærdighed i nu at blive ramt på, at de mangler anciennitet i opgørelsen. Perioder, hvor der ikke har været tilknytning eller rådighed til arbejdsmarkedet, er ikke medtællende i opgørelsen.

Regler for tilkendelse af tidlig pension skitseres kort her: "Tidlig pension er tilbagetrækningsydelse - det vil sige en ydelse for dig, der har haft en langvarig tilknytning til arbejdsmarkedet. ["Tidlig pension - borger.dk"].

Tidlig pension betyder, at du har ret til at gå 1, 2 eller 3 år tidligere på pension, hvis du opfylder betingelserne for, hvor mange år du har været tilknyttet arbejdsmarkedet [anciennitet].

Din anciennitet optjenes i hele år, og du kan derfor eksempelvis ikke optjene 1,5 års ret til tidlig pension.

Du optjener anciennitet fra det fyldte 16. år, og frem til det tidspunkt, hvor der er 6 år [7 år for visse årgange], til du når folkepensionsalderen. Vær opmærksom på, at optjeningsperioden dermed løber, fra du er 16 år til dagen før, du fylder 61 år [62 og 63 år for visse årgange]. ["Om tidlig pension - borger.dk"].

## Senioraftaler

Arbejdsfællesskabet har i løbet af 2022 bistået medlemmer i indgåelse af senioraftaler. Aftaler som både kunne handle om nedsat tid med løn- og pensionskompensation, men også hvis det udelukkende handlede om ændring af arbejdstid eller arbejdsindhold. Dette er sket i tæt samarbejde med de tillidsvalgte.

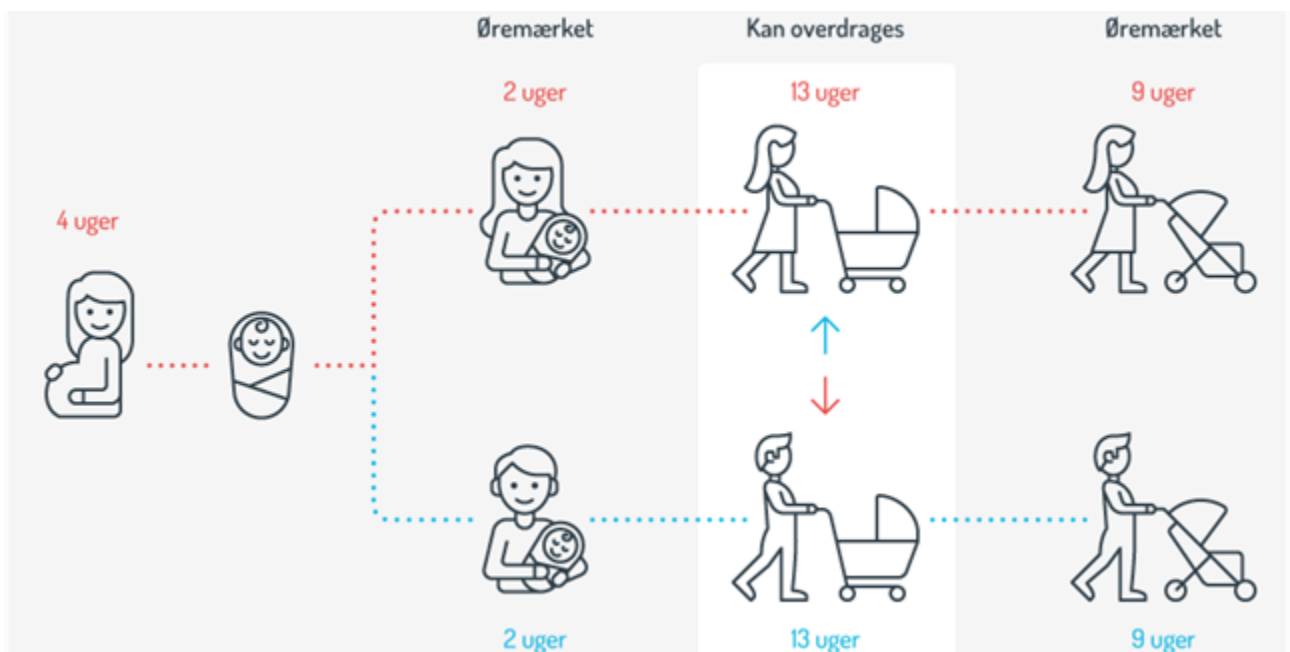
## Fleksjob

En del af FOA Nordjyllands medlemmer oplever fysisk eller psykisk nedslidning og har brug for en anden form for tilknytning til arbejdsmarkedet. Nogle får støtte og vejledning i processen fra sygemelding til afgang om tilkendt fleksjob, uanset om det er en fastholdelse eller helt almindeligt fleksjob.

Vi er i arbejdsfællesskabet medlemmet behjælpelig med at tale skånehensyn og evt. hjælpemidler med arbejdsgiver, så arbejdslivet for den enkelte bliver bedst muligt. Dog oplever FOA Nordjylland en stigning i sygefraværsamtaler og opsigelser hos fleksjobbere, som begrundes i netop sygefravær og/eller manglende mulighed for nedsettelse i timetal.

## Barsel

De nye barselsregler, som trådte i kraft 1. juli 2022, gav fædre og medmødre øremærket barselsorlov. De 11 uger af den øremærkede orlov skal holdes, inden barnet fylder 1 år. De nye reglerne skitseret nedenfor:



## Mangfoldighed og ligestilling

Social og samfund arrangerede i samarbejde med FH Nordjylland en mangfoldighed og ligestillingskonference over to dage med relevante politiske oplægsholdere. Konferencen blev ramt af covid nedlukningen i 2021 og blev derfor udskudt til efteråret 2022. Desværre måtte konferencen aflyses grundet manglende tilmelding. Arbejdsmiljøet arrangerede i samarbejde med FH Nordjylland 8. marts "Kvindernes internationale kampdag" på Nytorv i Aalborg.

## Lokallønsprogrammet

Der er fra FOA Nordjylland sat fokus på lokal løndannelse, og vi er kommet med i et projekt sammen med forbundet. Vi arbejder med at få skabt et bedre overblik på området, samt at udregne lokale lønprocenter og finde ud af, hvordan disse procenter kan bruges i forhandlingerne. Det er nyt for arbejdsgiverne at blive mødt med disse udregninger, men de har givet anledning til en god dialog, og der er meldt flere gode forhandlingsresultater ind, hvor succesen kan findes i materialet, der udarbejdes på baggrund bagsideoplysningerne.

## Lederne

Det årlige ledertræf 2022 blev afholdt i Kolding med færre deltagere end vanligt. Træffet var spækket med gode oplægsholdere og spændende workshops. Næste ledertræf vil sandsynligvis blive udskudt til januar 2024.

# Tillidsvalgte

## Antal tillidsvalgte

Fordeling af antal tillidsvalgte i FOA Nordjylland pr. december 2022

Tillidsvalgte 2022	
Tillidsrepræsentant.....	267
Arbejdsmiljørepræsentant .....	208
Tillidsrepræsentantsuppleant.....	150
Fællestillidsrepræsentant.....	29
Fællestillidsrepræsentantsuppleant.....	23

## Uddannelsesstrategi for tillidsvalgte

Efter en længere periode, hvor covid satte sit præg på FOA Nordjyllands udbud til tillidsvalgte, har der midtvejs i denne periode, været muligt at steppe op på læringsudbud. Konkret blev der i foråret 2022 vedtaget en toårig uddannelsesstrategi for tillidsvalgte.

## Rammerne for uddannelsesstrategien tager bl.a. afsæt i:

1. Tillidsvalgte skal opleve at være en del af fællesskabet og have relationer og tilknytning til afdelingen. FOA Nordjylland lægger vægt på værdierne: fællesskab og handlekraft, og det er grundpillen i det faglige arbejde for tillidsvalgte på arbejdspladsen.
2. Tillidsvalgte, arbejdspladserne og ledelser er forskellige. Derfor er det vigtigt, vi i FOA Nordjylland kan tilbyde udvikling og læring, der er individuelt tilpasset og målrettet den enkelte tillidsvalgte. Dette sker igennem TR/AMR/FTR-aftaler.
3. Aftalerne med tillidsvalgte er bl.a. en individuel kompetenceafdækning, som er styrende for hvilken læring der tilbydes tillidsvalgte. Der er forskel på, hvad den nye tillidsvalgte tilbydes og det de erfarne tillidsvalgte tilbydes.

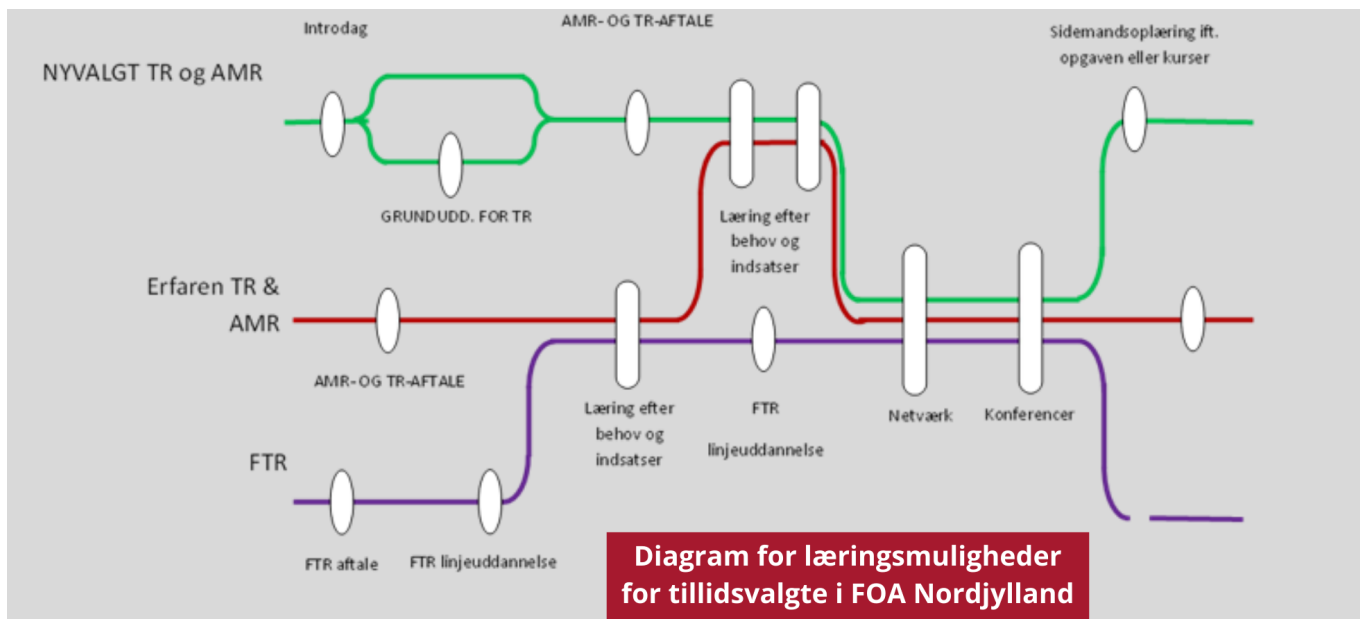
## FOA Nordjyllands uddannelsestilbud afspejler:

- Fagforeningens indsatsområder og opmærksomhedspunkter
- De tillidsvalgte behov
- Styrket relation til de tillidsvalgte
- Beredskab til at reagere på opståede behov eller ideer

## Samspil med de tillidsvalgte

Foruden individuel kompetenceafdækning har FOA Nordjylland i denne periode besluttet, at TR/AMR/FTR-aftalerne også fungerer som en samarbejds- og samspil-aftale, som omhandler opgaveløsning ude på arbejdspladserne fremfor den tidligere meget konkrete opgavedelegeringsaftale.

Hjælp og støtte til medlemmerne er højeste prioritet i FOA Nordjylland og dette gives bedst ved at tillidsvalgte og afdelingen samarbejder og koordinerer samspillet om opgaveløsningen – til gavn for medlemmerne.



## Budgetarbejdet

Arbejdet med og påvirkning af budgetternes konsekvenser i kommunerne og region er sket på flere fronter bl.a. via budgetgrupperne og de konkrete berørte MED-udvalg. Kommunernes og regionens økonomi bliver forsat presset af regeringens økonomiaftaler, og det stiller store krav til prioriteringerne af velfærdsydelser – som har en direkte påvirkning af FOA medlemmers vilkår og arbejdsforhold, som er yderst presset.

Det betyder noget, når der tages en direkte kontakt til en eller flere politikere, såsom kaffemøder, læserbreve, dialog- og lyttemøder m.m. og det at møde op til byråds- samt regionsmøder bl.a. ved førstebehandling af budgetterne. Der har i den forgangne periode været forskellige tiltag [kaffemøder, lyttemøder, aktioner m.m.] i alle af vores kommuner og region via budgetgrupperne, MED-udvalg og tillidsvalgte.

Besparelser har der været, og det har berørt mange af FOAs arbejdspladser, men "skaderne" er på nogle områder, igennem kaffemøder, lyttemøder, aktioner m.m., blevet minimeret.

Arbejdet med de kommunale og regionale budgetter har og vil forsat stadig handle om at påvirke og afbøde besparelser. I de kommende år vil FOA Nordjylland sammen med budgetgrupper, MED-udvalg og tillidsvalgte, også lægge stor vægt på at præge budgetterne med dagsordner/emner/tiltag, som gavner FOAs medlemmer ude på arbejdspladserne.

## MED

Kommuner og regioner har også i 2021/2022 udfordret os omkring MED-systemet – ofte ikke i den anerkendende retning. Desværre bruger medarbejderrepræsentanterne stadig mange kræfter på at nå til enighed med ledelsessiden i forståelsen af MED-systemets anvendelsesmuligheder.

Det har særligt vist sig nogle steder, når det handlede om at sikre MED indflydelse på beslutninger som påvirkede medlemmernes arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold og helt konkret i budgetprocesserne. Derfor forsætter FOA Nordjylland også den indsats, der blev lagt for et par år siden, som kort fortalt handler om at styrke FOAs repræsentanter i MED-udvalgene, til at være en kvalificeret medspiller i MED-systemet, der sikrer indflydelse på de beslutninger, der vedrører medlemmerne. Det gør vi løbende via sparring med FOAs repræsentanter i MED og ved at udtænkte nye former for læringsaktiviteter. I 2023 starter vi op med online MED-værksted.

## Social- og sundhedsområdet

### Omstilling og fleksibilitetsaftaler

Mange af FOA Nordjyllands medlemmer har mærket konsekvenserne af covid-19 både i fritidslivet, men også i arbejdslivet. Medlemmerne har gang på gang skulle

omstille sig til ændrende regler og restriktioner på deres arbejdspladser. FOAs medlemmer har kæmpet en brag kamp for at holde velfærdsområderne i gang til gode for samfundet. Grundet de udfordringer covid-19 har forårsaget, har FOA Nordjylland forhandlet flere aftaler igennem på både det regionale såvel som det kommunale område. Aftaler for at imødekomme fleksibilitet, men også anerkende de hårdtarbejdende FOA-medlemmer, som har gjort en kæmpe forskel før, under og vil gøre i fremtiden i det danske samfund. Flere aftaler er forhandlet i fællesskab med de nordjyske FOA-afdelinger og andre organisationer, som f.eks. HK og 3F. Der er bl.a. forhandlet beredskabsaftaler, fleksibilitetsaftaler og FEA-aftaler [frivilligt ekstraarbejde]. I regionerne blev der forhandlet aftaler fra pandemiens start, hvorimod det gik meget trægt i kommunerne.

FOA Nordjylland håbede på, at kommunerne også kunne have set ideen i at lave beredskabsaftaler, men dette, mente flere kommuner, ikke var en nødvendighed. Flere af FOA Nordjyllands medlemmer har oplevet at blive flyttet rundt som skakbrikker i et meget langvarigt parti. De har været udlånt til andre arbejdspladser som følge af større smitteudbrud eller som følge af nedlukning af ens vante arbejdsplads. En svær og hård situation for mange medlemmer. FOA Nordjylland har i perioden genforhandlet flere af de oprindelige aftaler, dog er nogle af afta-

lerne gået fra oprindelig "covid-19" aftaler til det formål at imødekomme ekstraordinær mangel på arbejdskraft og faglært personale.

### Samarbejde

FOA Nordjyllands tillidsvalgte har ligeledes været en enorm gevinst også under pandemien. Der blev holdt styr og der har været hurtig hjælp, når FOA Nordjyllands medlemmer har haft brug for det. Det er min/social- og sundhedsområdets oplevelse, at det er et godt samarbejde mellem de tillidsvalgte og FOA-afdelingen, som har skabt fornuftige resultater for medlemmerne i og efter pandemien.

### Faglighed og fleksibilitet

FOA Nordjyllands medlemmer har kæmpet udover det sædvanlige, de har kæmpet ind i en pandemi og i øvrigt i områder, som i forvejen er pressede. FOA Nordjylland ved, medlemmerne er trætte, men samtidig har medlemmerne vist deres uundværlige tilstedeværelse, faglighed, kompetencer og ikke mindst en enorm fleksibilitet, hvilket også sender et direkte signal til arbejdsgiverne med OK23 og OK24 i sigte. Vi ville dog gerne, at kommunerne lokalt her så en mulighed for lønmæssigt at anerkende deres medarbejdere, lige såvel som man gjorde i regionerne.



## Samarbejdsaftaler med arbejdsgiverne

Fremtiden ser dystert ud, når vi kigger ind i den manglende arbejdskraft på mange af FOAs områder. Vi har set mange forgæves rekrutteringer, flere arbejdspladser har vakante stillinger og desværre spås der, at arbejdsgiverne frem mod 2030 skal skaffe 40.000 social- og sundhedsansatte på landsplan for at imødekomme og opretholde det serviceniveau, der er i dag.

Denne udvikling ses også i Nordjylland. F.eks. ses det tydeligt i ferieperioder, hvor der er eksempler på, hvor skidt det står til. Man har flere steder oplevet inddragelse af ferie eller som minimum er der blevet varslet det. Udviklingen er skræmmende, og vi kan ikke sidde på vores flade. Det har regering, kommuner og region gjort i mange år, og de er først inden for de sidste par år, efter adskillige advarsler fra FOA og FOAs medlemmer, vågnet op. Det har resulteret i, at FOA Nordjylland har indgået samarbejde med flere kommuner og region omkring fastholdelses- og rekrutteringsudfordringerne. FOA Nordjylland har derfor indgået samarbejdsaftaler med arbejdsgiverne omkring bl.a. attraktive arbejdspladser, fuldtid, senioraftaler, ufraglært til faglært og uddannelse. Alt sammen i et fælles forsøg på at skabe bedre rammer og vilkår ude på arbejdspladserne.

Her er det vigtigt at understrege, at fastholdelse skal prioriteres på samme niveau som rekruttering. Desværre er mange kommuner ramt på deres økonomiske balancer og flere har genåbnet 2023 budgetterne, hvor der varsles store besparelser og serviceforringelser i velfærdsområderne. Det betyder også, at FOA Nordjyllands social- og sundhedsområde har afvist aftaler med enkelte kommuner og er meget opmærksom på de aftaler, vi har med andre. Vi er opmærksomme i den forstand, at vi på ingen måde kan eller vil være aftalepart på den generelle rekruttering-, tilknytning- og fastholdelsesindsats, hvis arbejdsgiver varsler og beslutter besparelser, som rammer og har konsekvenser for FOA Nordjyllands medlemmer og i det hele taget de mange faggrupper, som arbejder hårdt hver dag for at passe på os, vores medmennesker og Danmark.

## Arbejds miljø

Desværre er virkeligheden, at flere forlader vores fag og arbejdspladser på baggrund af pressede rammer og vilkår. Nogle medlemmer giver udtryk for, det ikke er fagligt eller sikkerhedsmæssigt forsvarligt at gå på arbejde.



Her er det vigtigt, at vi i FOA Nordjylland stadig gør vores indflydelse gældende politisk og på arbejdspladserne. Der er heldigvis også rigtig mange arbejdspladser, hvor arbejdsmiljø og andre forhold er i orden, og det er vigtigt, vi også får fortalt om disse, så de få dårlige historier ikke får lov at fylde og blive til en generel betragtning af vores arbejdspladser. Oplevelsen er, når vi kommer rundt, at FOA-medlemmer er glade for deres arbejde og den forskel, de gør, men at områderne selvfølgelig mærker et stigende pres.

I flere kommuner forsøges der med inspirationsansættelser, som skal gøre unge nysgerrige på social- og sundhedsfagene og derved udvide deres horisont i et fremtidigt uddannelsesvalg. Inspirationsansættelser blev forhandlet ved OK21. FOA Nordjylland har i den forbindelse forhandlet rammepapirer omkring ansættelserne med de kommuner, som forsøger sig med ordningen. FOA Nordjylland har i skrivende stund forhandlet 18 praksisnære udviklingsstillinger jf. OK21, som trådte i kraft pr. 1. april 2022.

Hertil kommer der mange gode aftaler på uddannelsesområdet f.eks. i forhold til elevløn under grundforløb og flere steder med jobgaranti.

## Fremtidens velfærd

Der er blevet gjort en stor indsats både lokalt og centralt for, at social- og sundhedsfagene får den anerkendelse og den respekt, de fortjener. FOA Nordjylland bidrager både i form af bestyrelses- og uddannelsesudvalgsarbejde ved at styrke de nordjyske optag og samtidig arbejde for et så lavt frafald på uddannelserne som overhovedet muligt. Fremtidens velfærd på social- og sundhedsområdet er udfordret, og det ser ikke kønt ud, men vi slipper ikke grebet, arbejdet og håbet på, at flere vælger de sundhedsfaglige og socialfaglige fag.



## Udfordret arbejdsmiljø

Arbejdsmiljøet er under pres og gennem flere undersøgelser ses der uhyggelige prognoser og fakta. F.eks. siger 4 ud af 10 medlemmer på social- og sundhedsområdet, de overvejer at skifte branche.

Vores medlemmers rammer og vilkår på arbejdspladsen nedprioriteres for at kunne løse opgaven. Det afspejler sig i, at 4 ud af 10 medarbejdere ugentligt må springe deres frokost over, fordi der er for mange opgaver. Hver fjerde i social- og sundhedssektoren oplever ugentligt, at de ikke kan nå et toiletbesøg i løbet af dagen.

## Vilkår og rammer

På social og sundhedsområdet oplever 8 ud af 10 medlemmer, at der er dårlig bemanning på arbejdspladserne enten hver dag, flere gange om ugen eller hver uge.

De landsdækkende undersøgelser afspejler klart og tydeligt det, medlemmerne fortæller til FOA Nordjylland om deres arbejdsvilkår og rammer i de nordjyske kommuner og region. Derfor har og vil FOA Nordjylland kæmpe og arbejde for, at der ændres på de vilkår og rammer, som opleves på arbejdspladserne. Hvis vi vil skabe attraktive arbejdspladser, skal rammer og vilkår forbedres. Er det en nem opgave -nej- men med små skridt, og de rigtige skridt, kan vi komme i den rigtige retning. Derfor skal vi fortsat arbejde for mærkbare resultater, der skaber ejerskab, medbestemmelse, tillid og anerkendelse til FOAs medlemmer.

## Samarbejde med tillidsvalgte

Vi er her meget afhængige af det gode og nære samarbejde med fællestillidsrepræsentanter, tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter. Det er vigtigt for, at vi i den enkelte kommune, region og på den lokale arbejdsplads sammen sikrer, at vores aftale bliver overholdt og der bliver handlet efter de regler, vi nu har forhandlet med vores aftaleparter. Vores medlemmers vilkår og rammer er afhængige af det.

## Navnebeskyttelse

Et eksempel på rammer og vilkår, der er under pres, er når vores medlemmer på baggrund af, de passer deres arbejde, skal "påregne" trusler, overfald m.m. fra borgere og pårørende. Eksemplerne står i kø, nogen med fatale udfald. Et af de greb, som noget af vejen kunne skabe en tryghed for FOA-medlemmer og deres familier, er navnebeskyttelse - herunder anden identifikation i forhold til lovpligtig dokumentationspraksis. FOA Nordjylland, FOA-forbund og andre fagorganisationer har råbt op overfor dette, både med læserbreve, radiospots og ikke mindst brev til nordjyske borgmestere og regionsrådsformand. Flere af FOA Nordjyllands medlemmer og tillidsrepræsentanter har ligeledes taget kampen op, både med læserbrev og radiointerviews.

## Forhånds- og lokale arbejdstidsaftaler

Vi er også meget optaget af drøftelser med kommuner og region omkring forskellige forhåndsftaler og lokale





arbejdstidsaftaler. Derfor vil flere forhåndsftaler i 2023 og frem blive genforhandlet med udgangspunkt i både rekruttering og fastholdelse, men også i forhold til kompleksitet og udviklingen af arbejdsopgaver og arbejdsområder herunder nye funktioner.

Lokale arbejdstidsaftaler vil i 2022, 2023 og frem få et serviceeftersyn. Det er vigtigt at lokale arbejdstidsaftaler stemmer overens med vores medlemmers ønsker og i øvrigt ikke arbejdsgivernes. Vi har brug for lokalaftaler bliver forhandlet lokalt i samarbejde med tillidsvalgte og medlemmerne på arbejdspladsen.

### Indsats for lokal løndannelse

Når vi er ved resultater, gør det ondt at se den forskel, der er på faggrupper på tværs af kommuner, region, sektorovergange m.m. i forbindelse med lokal løndannelse. Social- og sundhedsområdet har stærke grupper, som ligger pænt i procentdelen af lokal løndannelse, men der er i den grad brug for forbedringer. Vi kan se på tallene og udviklingen, at der fremover skal arbejdes målrettet og strategisk for, at udviklingen ses tydelig.

I FOA Nordjylland arbejder vi videre med de forskellige indsats omkring lokal løndannelse, som gerne skulle udvikle og skabe bedre resultater. Vi har lavet aftaler med både forbundet og de øvrige afdelinger i Nordjylland omkring projekter og handleplaner med udgangspunkt i lokal løndannelse.

## Serviceområdet

### Ejendomsdrift

Der har de sidste år været fokus på landsplan omkring fællesejendomsdrift/ejendomscentre, men i 2021 er der ikke kommet nye ejendomscentre i vores område. Det blev ændret i 2022 hvor Thisted vedtog at lave fælles ejendomsdrift. I Thisted kommune er vi også løbende udfordret med ansættelser på færre timer end 37. Indtil nu er det undgået efter et godt samarbejde mellem TR og FOA, men vi skal være opmærksomme hver eneste gang, der kommer en nyansættelse på det tekniske område.

I FOA Nordjylland prøver vi løbende at få forbedret lokalaftalerne, hvor der har været fokus på arbejdstidsaftalerne.

### Sygefravær og arbejdsmiljø

Vi er udfordrede med det psykiske arbejdsmiljø hos flere medlemmer, som er ramt af kravene og mulighed for at være i jobbet er blevet sværere og der har desuden været flere opsigelser.

Sygefraværet er stigende og kræver flere og flere samtaler, og der kommer også en del tjenstlige samtaler. Der opleves nogen steder, at de er hurtigere til at kalde ind både ved sygdom og tjenstelige samtaler.

### Ambulancepersonale

Vores nye fagområde ambulancer udvides fra paramedicinere til at indeholde alle grupper indenfor overens-

komsten for ambulancepersonale. De overgik til FOA pr. 1. april 2022, så vi brugte de sidste tre måneder af 2021 på at lave aftaler om løn og arbejdsvilkår. Vi startede 2022 med at lave lønaftaler og kontakte kommende medlemmer, der desværre først kommer over efter 1. april 2022. Der har været et godt samarbejde mellem de tre afdelinger, som fremadrettet skal have medlemmer fra ambulanceområdet. Det er FOA Vendsyssel, FOA Frederikshavn og FOA Nordjylland.

Det er svært at beskrive opgaven her, men den har fyldt meget. Der har været udfordringer omkring normtidsregnskab, som ikke har passet og fortolkninger af overenskomsten. De første tre måneder i 2022 havde vi kontakt med cirka 230 ansatte fra Falck, som blev overflyttet 1. april 2022.

For kost og service er der lokallønsforhandlinger i alle kommuner, mens det kun er i fire kommuner for teknik og serviceområdet.

## Uddannelse

Som i 2022 fortsætter arbejdet med at få uddannet vores medlemmer, så de står bedre rustet til fremtiden. Særligt vores ambulancemedlemmer har taget den regionale kompetencefond til sig. De har søgt Den Kommunale Kompetencefond som kan støtte med op til 30.000 kr. inden for en periode på 12 måneder til efter- og videreuddannelse. Det forudsætter, at du er kommunalt ansat og omfattet af en overenskomst med FOA. Fonden har ikke ubegrænsede midler, og derfor var der medlemmer som ikke fik godkendt deres ansøgninger til fonden.



## Serviceassistenter

Vi arbejder med at få serviceassistenter på det nye supersygehus, men det er foreløbig blevet til rengørings-teknikere, men vi forsætter og møder ikke en lukket dør. Derudover er der også blevet uddannet 22 rengørings-teknikere og 8 serviceassistenter i kommunerne, så der sker noget.

## Hygiejne

Derudover gør vi opmærksom på, at rengøring er noget, man skal være opmærksom på, og det ser ud til at virke, den gode rengøringshygiejne, som er kommet i forbindelse med corona, forsvinder ikke helt.

Det er hele tiden et mål at få uddannet flere ejendoms-service teknikere, men der mangler arbejdskraft, så det er ikke nemt at få uddannet og få afløserne.

## TR-dækning

Madservice i Aalborg er blevet dækket af en tillidsrepræsentant på en atypisk måde. Det er tillidsrepræsentanten fra rengøringsenheden i Senior og Omsorg, som virker der. Vi håber, husassistenterne i madservice synes, det er en god ide

## Lokalløn

Der har været en del lokallønsforhandlinger indenfor husassistenterne - især på børneområdet, som har givet resultater.

Vi har i de fleste kommuner kunne opnå fremskridt med lokalløn på dette område, blandt andet fordi vi argumenterer med, at deres lokalløns-andel er faldende.

Vi ser også en stigning i ansættelser af husassistenter i kommunerne, men desværre på mange forskellige timetal.

## Det pædagogiske område

Den seneste generalforsamlingsperiode har været en begivenhedsrig periode, som har budt på mange spændende udfordringer på flere områder. Jeg vil prøve at give et tilbageblik på nogle af de opgaver, vi har stået overfor i pædagogisk sektor.

## Faggruppenetværk

Trods forskellige tiltag er det desværre ikke lykkedes at

oprette flere faggruppenetværk på det pædagogiske område. Vi har haft to netværk, som har dækket dagplejen og dagtilbudsområdet. Her har der været forskellige udfordringer. Det har ført til, at netværkene i 2022 besluttede at nedlægge sig, med henblik på at oprette nye bæredygtige faggruppenetværk. Samtidig arbejdes der centralt med strukturen i hele FOA. Det kan have betydning for, hvordan det giver mening at sammensætte faggruppenetværkene fremadrettet i FOA Nordjylland. Alle medlemmer i pædagogisk sektor, er derfor indbudt til medlemsmøde med henblik på oprettelse af nye netværk. Det er FOA Nordjyllands håb, at vi lykkedes med at oprette bæredygtige netværk, så alle FOA-medlemmer, i pædagogisk sektor, kan se sig repræsenteret i et faggruppenetværk fremadrettet.

### Pædagogisk assistentuddannelse

Pædagogisk assistentuddannelse havde i 2022 25-års jubilæum. Det blev markeret på forskellig vis både lokalt og centralt. Vi havde eksempelvis en happening, da Kommunernes Landsforening (KL) havde Børne og Unge topmøde i 2022. Her blev der delt gavekort ud på kvalificerede pædagogiske medarbejdere, mod at de lavede en uddannelsesaftale med FOA. En lignende happening var planlagt til Børne og Unge topmødet i 2023, men her blev vi bedt om at indstille aktiviteten af KL.

FOA Nordjylland deltog ligeledes i en paneldebat på folkemødet på Bornholm, hvor den pædagogiske assistentuddannelse også var på dagsordenen. Historien om de

pædagogiske assistenter kunne på sin vis godt være et eventyr skrevet af H.C. Andersen. Gennem de første mange år var uddannelsen at betragte som den grimme ælling, der gang på gang blev udstødt og nedgjort af flokken. Den udviklede sig på trods af massiv modgang til den smukke svane, der blev budt ind i fællesskabet.

### Flere pædagogiske assistenter ansættes

Den gode udvikling for faggruppen kan også aflæses af den seneste evaluering af uddannelsen, som blev lanceret i 2022. Dertil kommer et stigende antal ansættelser – i Aalborg Kommune er det eksempelvis besluttet politisk, at de pædagogiske assistenter er en del af normeringerne. I løbet af de senest tre år, kan vi se en markant stigning i antallet af erfarne pædagogiske ufaglærte medarbejdere, der vælger merituddannelsen til pædagogisk assistent. En stigning der har resulteret i, at der er sket en øgning fra et årligt optag til to til tre optag på SOSU Nord i Aalborg og fast et optag i Thisted.

### Uddannelse på 42 uger

Merituddannelse kan tages på 42 uger, hvis man er over 25 år og har det der svarer til 2 års relevant fuldtidsbeskæftigelse indenfor de seneste 4 år. FOA Nordjylland har i første omgang valgt at sætte fokus på allerede ansatte medarbejdere, som er i målgruppen. Det har vi gjort, fordi vi i FOA Nordjylland mener, at det er vigtigt at sikre dygtige uddannede pædagogiske assistenter ude på arbejdspladserne, så de ordinære pædagogiske assistentelever





kan spejle sig i den faggruppe, de er ved at uddanne sig til. Indsatsen begynder at vise positive resultater, og vi vil derfor sætte fokus på at få arbejdsgiverne til at øge antallet af uddannelsesaftaler i den kommende periode. Vi har også haft fokus mod jobcentrene med henblik på at give ledige mulighed for at tage uddannelsen på jobplan. Der har i den forbindelse været en dialog med arbejdsmarkedskontor Nord, hvor de tilkendegav, at de ville tage budskabet med til de enkelte jobcentre. FOA Nordjylland vil rette henvendelse til de enkelte jobcentre med henblik på en dialog.

### Meritpædagoguddannelsen

Gennem mange år har der været et samarbejde mellem FOA Nordjylland og arbejdsgiverne om at indgå uddannelsesaftaler. De aftaler har gjort det muligt for erfarne pædagogmedhjælper og omsorgs- og pædagogmedhjælper at vælge meritpædagoguddannelsen med fair lønvilkår. Kommunerne fik i december 2022 en meddelelse fra KL om, at der ikke er lovhjemmel til at indgå sådanne aftaler. Det har betydet, at der er givet dispensation for de medarbejdere, der er i gang med uddannelsen. De kan derfor gennemføre uddannelsen på den eksisterende aftale, men der kan ikke indgås aftaler fremadrettet og om det bliver muligt, er endnu ikke afklaret. Det ser FOA Nordjylland på med ærgrelse, da det har været vigtigt at imødekomme de behov for kompetenceudvikling, vores medlemmer måtte have.

### Dagplejen udfordres af inflationen

Dagplejerne har været særligt udfordret af den høje inflation. Der er givet inflationshjælp til kommunerne, men det

er ikke lykkedes at få noget af hjælpen ud til de enkelte dagplejere i nogle af FOA Nordjyllands seks kommuner trods stor fokus på problemet både centralt og lokalt i FOA.

Den store udfordring for dagplejerne er, at den økonomiske belastning ved det særlige fradrag for dagplejerne, ikke følger inflationen. Det har dog vist sig, at arbejdet nu bærer frugt, da regeringen med en række partier har indtænkt dagplejerne i aftale om inflationshjælp indgået februar 2023.

### Fremtidens dagpleje

Ved de seneste overenskomstforhandlinger drøftede parterne de udfordringer, der er i dagplejernes overenskomst. Det har afstedkommet, at der i overenskomstperioden arbejdes med en anderledes overenskomst for dagplejen. I den forbindelse er der iværksat en række initiativer for at sikre, at medarbejdere og ledelsen i dagplejen kommer til orde. FOA Nordjylland inviterede i august 2022 til et medlemsmøde, hvor det var muligt at komme i dialog med formandskabet fra Forbundet. Det var et fantastisk arrangement, hvor der deltog cirka 120 medlemmer fordelt på ledere, dagplejepædagoger og dagplejere, ligesom der var bred repræsentation fra kommunerne. Der var en rigtig god dialog, og der blev sendt mange gode og inspirerende forslag med til København til det videre arbejde.

### Minimumsnormeringer

Det var med stor glæde, at vi i den foregående beretning kunne skrive om minimumsnormeringsaftalen, der blev

indgået mellem regeringen, De Radikale Venstre, SF, Enhedslisten og Alternativet ved finanslovsforhandlingerne i 2019 og som skulle være fuld indfaset i 2025. De Radikale Venstre er siden løbet fra aftalen, hvilket betyder, at der ikke er flertal for aftalen. Hvilken betydning det får for det arbejde, der allerede er i gang, er stadig uklart. Men der blæser heldigvis positive vinde. Der arbejdes for, at man som minimum arbejder på at sikre minimumsnormeringer, som også rækker udover daginstitutionerne. Hvorvidt der vil være flertal for det forslag, vides ikke. Uanset hvad der arbejdes med på Christiansborg, vil vi i FOA Nordjylland arbejde for gode og kvalitative normeringsforhold.

### Lokalløn

Der har været arbejdet med at integrere lokallønsprocenten i processen omkring lokal løndannelse. Vi har arbejdet i tråd med Forbundets lønstrategi, hvor der blandt andet har været holdt løntræf for alle landets tillidsrepræsentanter.

Efter løntræffet har FOA Nordjylland haft fokus på sparring og bistand til tillidsrepræsentanterne i forbindelse med de lokale lønforhandlinger. Vi sporer et stort engagement hos de tillidsvalgte, og de udtrykker, at det giver dem et godt grundlag i forhandlingerne med arbejdsgiverne. Det er nyt for arbejdsgiverne, at vi taler om

lokallønsprocenter, og det har givet anledning til gode og konstruktive drøftelser i kommunerne.

### Forhåndsftaler

Vi har arbejdet med forbedring af flere forhåndsftaler i pædagogisk sektor, og vi har haft øget fokus på lokal løndannelse. Der har især været fokus på at løfte lokallønsprocenten, hvor den har været lavest.

Særligt kan nævnes:

- Dagplejerne i Thisted Kommune
- Pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter i kommunerne Thisted, Rebild og Aalborg

Omsorgs- og pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter i Aalborg Kommune.

Der vil fortsat være stor fokus på, at alle faggrupper i pædagogisk sektor sikres en ordentlig og fair lønudvikling.



# Økonomi

## Årsopgørelse 2021 og 2022

Note	2022 kr.	2021 kr.
Kontingent, netto	25.506.133	25.167.022
Andre indtægter	10.591.410	4.671.946
<b>Indtægter i alt</b>	<b>36.097.543</b>	<b>29.838.968</b>
Personaleomkostninger	24.397.656	21.529.677
Møde- og uddannelsesaktiviteter	9.771.087	3.939.366
Kommunikation og marketing	539.735	518.481
Administrationsomkostninger	2.123.410	1.663.160
Ejendommenes drift	1.546.603	1.455.168
	38.378.491	29.105.852
Refunderet af FOA's A-kasse	-877.503	-868.533
<b>Omkostninger i alt</b>	<b>37.500.988</b>	<b>28.237.319</b>
<b>Resultat før afskrivninger m.v.</b>	<b>-1.403.445</b>	<b>1.601.649</b>
1 Afskrivninger	251.707	377.707
<b>Resultat før finansielle poster</b>	<b>-1.655.152</b>	<b>1.223.942</b>
Finansielle indtægter	70.187	141.113
Finansielle omkostninger	-405.183	-115.734
<b>Resultat før skat</b>	<b>-1.990.148</b>	<b>1.249.321</b>
Foreningsskat	0	11.639
<b>Årets resultat</b>	<b>-1.990.148</b>	<b>1.237.682</b>
Der foreslås disponeret således:		
Overført til kulturfond	-538.888	264.229
Overført til formuekonto	-1.451.260	973.453
	<b>-1.990.148</b>	<b>1.237.682</b>

## Politisk påvirkning - fotos

