

Indledning til Beretningen

Så er det igen tid til generalforsamling.

En gang om året gennemfører vi her i fagforeningen en generalforsamling, som er fagforeningens øverste myndighed. Det betyder i virkeligheden, at alle medlemmer kan møde op på denne dag, og at alle har én stemme, når vi stemmer om de ting, som har betydning for det næste år.

Hvis du ikke har prøvet at være med til en generalforsamling, så er du meget velkommen, det er også en aften for dem, som ikke har prøvet det før.

På de næste par sider kan du læse om noget af det, som vi har beskæftiget os med i den forgangne generalforsamlingsperiode, blandt andet et fokus på medlemsudviklingen, hvor vi på sidste års generalforsamling vedtog, at elever skulle have nedsat kontingent, og at vi skulle lave et forsøg med gratis kontingent i to måneder for nye medlemmer af FOA. Det var to konkrete beslutninger som blev taget på sidste års generalforsamling.

Jeg håber, at vi ser dig til året generalforsamling.

Ken Patrick Petersson
Formand, FOA 1

Dagsorden ordinær generalforsamling 30.11 2023

1. Valg af dirigent
2. Repræsentantskabets beretning
3. Årsregnskab
4. Fremtidige aktiviteter
5. Indkomne forslag
6. Valg
 - a. Næstformand Steen Vadgaard er villig til genvalg
 - b. Bilagskontrollant Kjeld Klysner Nielsen ønsker ikke genvalg
 - c. Bilagskontrollantsuppleant Betina Dyrhund Santoro er villig til genvalg
 - d. Bilagskontrollantsuppleant Lars Skandrup Mårtensson

Mulighed for at stemme

Medlemmer, der på grund af tjenstlige forhold er forhindret i at deltage i generalforsamlingen, kan afgive stemme til personvalg ved personligt fremmøde i FOA 1 i åbningstiden kl. 8.30 – 16.00 dog fredag kl. 8.30 – 15.00 i tidsrummet 23. november – 29. november 2023.

Praktisk

Under generalforsamlingen byder FOA 1 på et let måltid. Det er ikke påkrævet at tilmelde sig, men det er en fordel, når der bestilles mad, så du må godt huske at melde til, så der også er mad til dig.

Generalforsamling 2023 – forslag til generalforsamlingen

1. Forslag om kontingent

I forlængelse af tidligere beslutning om at hæve kontingentet med pris og lønudviklingen.

Det betyder en stigning på 2,86 %, som er .7,50 kr. for fuldtidsforsikrede til 265 kr. pr. måned 5,25 kr. for deltidsforsikrede og efterlønnere til 198 kr.pr. måned. Der vil være tilsvarende stigninger for andre kontingenttyper.

2. Forslag om ophør af nedslag i kontingent for elever

Forslag lyder på:

Hovedbestyrelsen har vedtaget, at der fremover er to kontingentstørrelser for elever

For elever, der tjener mindre end den maksimale dagpengesats, er kontingentet fremover på 95 kr. pr. måned

For elever, der tjener mere end den maksimale dagpengesats, er kontingentet fremover på 249 kr. pr. måned.

Sidste år vedtog generalforsamlingen en nedsættelse med 100 kr. i forhold til det daværende kontingent. Repræsentantskabet foreslår, at denne ekstra nedsættelse fjernes som konsekvens af Hovedbestyrelsens beslutning.

3. Forslag om nedlæggelse af den særlige faglige sekretærpost for ledere

Repræsentantskabet foreslår generalforsamlingen at nedlægge den særlige faglige sekretærpost for ledere, som blev aftalt ved Branche 9s optagelse i FOA 1 ved generalforsamlingen 28/4 2003.

Begrundelse: Det viste sig ved sidste års generalforsamling i november 2022 ikke muligt at besætte posten, da ingen ønskede at stille op til den. Samtidig har forbundet oprettet en lederforening på den ekstraordinære kongres den 1/9 2023, som formentlig vil overtage nogle af de opgaver, som lå på den faglige sekretær for ledere. Det er planen at løse de resterende opgaver ved en ansættelse.

Fokuspunkt for 2024

Forslag om at fortsætte med lokallønsprojektet med forbedring af indsatsen i forhandlinger om lokalløn, så FOA 1 fortsætter forbundets lokallønsprojekt med fokus på:

- Fortsat opsamling af bagsideoplysninger på lønsedler og tjek af lønniveauer
- Fortsat arbejde med forhandlinger og evt. uenighedsreferater
- Opkvalificering af de TR, som mangler kursus
- Opsamling på arbejdet og effekten af arbejdet: Er resultatet blevet bedre

Et kort resume af fokusområdet 2022

Året 2022 valgte vi at køre videre med Ny-indplacering i FOA 1 (Frederikshavnermodellen som den tidligere er blevet omtalt).

Det var for os og ikke mindst for vores arbejdsgiver en ny måde at arbejde med lønindplacering på. Samtlige af vores arbejdsgivere er blevet tilskrevet, og vi kan sige kort, at der stort set ikke har været de store problemer med at få arbejdsgiverne med på ideen. Uagtet at rammeaftalen tilskriver, at vi har 6 uger fra vi modtager aftalen og til den bliver underskrevet, er den proces virkelig blevet strammet op til stor glæde for arbejdsgiverne og medlemmerne og ikke mindst os her i FOA 1.

Vi har sammen med vores tillidsfolk udarbejdet tjeklister og andre værktøjer, der underbygger processen med at arbejde med projektet. Det kan siges kort: Det har været en kæmpe succes. Vi har nu mulighed for at få potentielle medlemmer i tale, hvis ikke det er lykkedes for vores tillidsfolk at få dem meldt ind i FOA 1. Og der skal lyde en kæmpe tak til alle vores tillidsvalgte såvel tillidsfolk som arbejdsmiljørepræsentanter, som gennem hele 2022 har arbejdet målrettet med projekt Ny-indplaceringer i FOA 1.

Generalforsamlingen valgte et nyt fokuspunkt i 2023 - Projekt lokal løndannelse

Efter generalforsamlingen den 24. november skød vi det nye projekt i gang. Generelt kan vi sige, at FOA 1 i samarbejde med de af vores tillidsfolk, der har forhandlingskompetencen, har været rigtig dygtige til at forhandle lokal løn hjem til vores medlemmer, men med det nye projekt bliver vi endnu bedre rustet til opgaven. Forbundet understøtter projektet, idet en af deres målsætninger er: Mere i lokal løn og flere medlemmer i kongresperioden. At vi bliver bedre til at forhandle lokal løn, betyder, at der også kommer flere positive fortællinger på denne front. Når vi kigger på, hvad der er forhandlet hjem til andre faggrupper, skal vi ikke klage. Men det er langt fra det samme som at sige, at vi ikke kan gøre det endnu bedre til glæde og gavn for vores medlemsgrupper. Forbundet og afdelingerne er blevet enige om at hjælpe hinanden på tværs via erfaringsudveksling med de afdelinger, der har været i gang med projektet tidligere.

Hvad er så det nye i det her projekt? Vi skriver til samtlige arbejdsgivere og beder dem om at indsende bagsideoplysninger, (indplacering: Grundløn, funktions- og kvalifikationslønninger på side to af lønsedlen), på samtlige ansatte. Alle disse oplysninger bliver lagt ind via en forbundsrepræsentant: Disse oplysninger bliver efterfølgende fremsendt til den sagsbehandler, der har området.

Det er et meget detaljeret oplysningsskema, vi modtager retur fra forbundet, og det kan i den grad underbygge de forhandlinger, der efterfølgende skal ske lokalt. Der er også den fordel, at vi her i afdelingen modtager oplysninger om, hvem der er medlem, og hvem der ikke er medlem. Disse oplysninger er også ganske nyttige i vores bestræbelser på at få flere medlemmer i FOA 1 – den enkelte sagsbehandler har lavet en drejebog for samtlige af de områder han/hun forhandler i. Derudover har vi holdt møder med en forbundsrepræsentant angående værktøjer og processer - igen for at blive bedre rustet til opgaven. Vi indkalder samtlige tillidsfolk til en temadag om det at forhandle lokal løn, uanset om den enkelte har forhandlingskompetencen eller ej og dermed holder forhandlingsmøderne med en sagsbehandler fra FOA 1. På disse temadage vil tillidsfolkene modtage bagsideoplysningerne, årshjul, tre fortrykte uenighedsreferater

og forhandlingstaktik. I samarbejde med sagsbehandler aftales derefter den samlede strategi for forhandlingen af lokal løndannelse.

Kan vi trække oplysninger ud af de her bestræbelser? Både ja og nej. Det er første år, vi laver den her ekstraordinære indsats med alle de her oplysninger. Men vi læner os op ad de erfaringer, som fem andre afdelinger har på området, og her har det betydet, at lokallønnen i 12 ud af 13 kommuner er steget for vores medlemmer. Vi anser derfor projektet for en vigtig brik i spillet i forhold til organiseringsindsatsen, løn som indgang til at tale med nyansatte og dermed dagsorden for en drøftelse om både løn og organisering. Frederikshavnerprojektet fortsætter sammen med det her projekt, så alle tidligere tiltage som skolebesøg, ringe på rykkere, restance-og slettekald og de særlige tiltag på enkelte områder, alle disse tiltage fortsætter uændret.

Manglende portøruddannelse

På et regionsmøde blev det oplyst, at der var ca. 130 portører i Region Hovedstaden, som ikke har modtaget en uddannelse som portør jf. overenskomsten mellem FOA og Regionen. Overenskomsten beskriver nøje, at uddannelse skal gennemføres i det første ansættelsessår, og så er der nogle udtagelser for vikarer og timelønsansættelser. Men her var der angiveligt tale om ansættelser af flere års varighed.

Det kunne vi ikke sidde overhørig i FOA 1 og tog initiativ til at undersøge det nærmere. Vi startede med at skrive rundt til alle hospitaler i Region Hovedstaden med ønske om, at FOA 1 fik en dialog omkring denne problemstilling.

Der var hospitaler, der ikke overholdt overenskomstens forpligtelser i forhold til at iværksætte et uddannelsesforløb som portøraspirant i forbindelse med ansættelsen. Det skal retfærdigvis siges, at der også var hospitaler som havde styr på det.

Der har været afholdt møder med de hospitaler, hvor der var udfordringer med uddannelse, og vi har fået en god og fornuftig dialog med disse parter. Vi fik også god hjælp af portørskolen, som tilbød at oprette de fornødne ekstra hold, således at rigtig mange kan komme igennem uddannelsen.

Der er nu indgået aftaler med disse hospitaler, og der er lagt en plan for de mange ansatte, der nu skal igennem nåleøjet for at få deres uddannelse som portør. På den måde vil deres overenskomstmæssige rettighed blive overholdt, og den faglige kvalitet blive hævet.

Der afvikles løbende statusmøder med de respektive hospitaler. Der er tale om ca. 100 personer, som skal uddannes som portør i perioden indtil udgang af 2024.

Forkert aflønning af portøraspiranter

I forbindelse med gennemgangen af de manglende uddannelser af portørerne, konstaterede vi, at der på nogle hospitaler var udfordringer med forkert aflønning af de ansatte portører.

Dette rejste vi over for de hospitaler, hvor der var fejl. Vi har haft op imod 25 sager med forkert aflønning, og det kommer sig også af den manglende portøruddannelse. Hospitalerne fortsatte med at aflønne portørerne på løntrin 13 efter de 8 måneder, hvilket ikke er korrekt.

Det er således, at man ansættes som aspirant på løntrin 13 i de første 8 måneder og herefter overgår til løntrin 15, uanset om man er færdig med sin fulde uddannelse eller ej. Aspiranttiden, som er tiden med den nedsatte (elev) løn, er kun 8 måneder.

I FOA 1 har vi fokus på dette område, og vi nævner det på portørskolen og får mange henvendelser efterfølgende.

Serviceassistentuddannelse på Bispebjerg Hospital

På Bispebjerg Hospital 'spøger' serviceassistenten igen. Ledelsen i FM-enheden ønsker, at en del af deres husassistenter, som har gennemført rengøringstekniker uddannelsen, skal igennem tre ugers praktikforløb på portørområdet, således at de gennemfører en erhvervsuddannelse som serviceassistent.

Dette har skabt en utryghed blandt portørerne, da de frygter at ledelsen vil indføre serviceassistentbegrebet og ikke kun uddanne nogle enkle. Ledelsen fastholder, at de ingen intentioner har om at indføre dette og forsikrer, at portørerne skal udføre de opgaver de har i dag, også i fremtiden. Der har dog været stor utryghed blandt portørerne, hvilket vi godt kan forstå, og vi har deltaget i en del møder både med ledelse og medarbejderne for at finde en løsning.

Vi har i forløbet overvejet, om vi kunne 'indhegne' portøropgaverne således, at de kun vil kunne udføres af portørerne, også i fremtiden. Medarbejderne ville meget gerne se en lokalaftale, der kunne opnås enighed om, og ville så tage stilling til resultatet i form af afstemning.

I skrivende stund er sagen ikke afsluttet, og vi ved ikke, om vi kan afslutte den med en underskrevet aftale, som vil kunne beskytte portørernes opgaver. Men som altid er det jo dem, som har udfordringen (den faglige sag), som også har retten til at afgøre, hvordan vi som fagforening skal afslutte den. I denne sag er det portørerne på Bispebjerg Hospitals afgørelse.

Afskedigelsessager

Vi oplever en stigende grad af afskedssager på baggrund af krænkende adfærd. Vi oplever, at afsender af de oplevede krænkende handlinger oftest er uforstående overfor situationen og selv har handlet i bedste mening og hensigt. Vi oplever også, det er generationsbestemt og der blandt den yngre generation er en tendens til at have andre grænser end tidligere. KL definerer, at enhver fysisk berøring kan opfattes som seksuel krænkende og kan derfor lede til afsked. Til trods for der skal foreligge dokumentation for, at der har været krænkende adfærd, så oplever vi, at skønnet er meget bredt hos arbejdsgiver og at vi i KL ikke vinder disse sager, selvom hensigten ikke har været at krænke kollegaen. Der skal meget mindre til i dag end tidligere.

Eksempler på afskedigelsessager, som FOA 1 er gået ind i

Et medlem havde været ansat som portør i mere end 14 år. Han bliver sygemeldt som følge af en blodprop og genoptager arbejdet delvist efter ca. 3 måneder. Efter en periode på nedsat tid indstiller Region Hovedstaden medlemmet til afskedigelse. FOA 1 går ind i sagen og får aktindsigt i personalesagen. Det viser sig, at der ingen dokumentation er for, at der har været udarbejdet en plan for tilbagevenden til arbejdet. Der er ikke indhentet mulighedserklæring eller anden dokumentation fra lægen på, at der er lange udsigter

til, at medlemmet kunne vende tilbage til arbejdet. Derudover indgår han i driften og de sædvanlige arbejdsopgaver i arbejdstiden. FOA 1 gjorde gældende, at en afskedigelse derfor ville være usaglig og i strid med handicapreglerne, hvor arbejdspladsen har en øget forpligtelse til at fastholde. Sagen blev forligt lokalt med en godtgørelse på 6 måneders løn ud over det sædvanlige opsigelsesvarsel på 6 måneder plus 1 måneds fratrædelsesgodtgørelse.

En portør blev kaldt til tjenstlig samtale med henblik på bortvisning for uhensigtsmæssig og truende kommunikation. Der blev på trods af opfordring fra fællestillidsrepræsentanten ikke fremlagt nogen dokumentation for ovennævnte, og ledelsen gjorde gældende, at der intet var at udsætte på portørens arbejdsindsats. I stedet henviste de til anonyme klager og en tidligere uforløst konflikt, som ikke var blevet håndteret og løst af ledelsen. Under den tjenstlige samtale blev portøren og FTR præsenteret for muligheden for at indgå en fratrædelsesaftale i stedet, svarende til mindre end hvis medlemmet var blevet opsagt af Region Hovedstaden. Efter samtale med portøren og fællestillidsrepræsentanten gik FOA ind i sagen. Det var FOA 1's vurdering, at der ikke var et sagligt bortvisningsgrundlag. Sagen blev forligt ved en fritstilling i 4 måneder og et beløb til kompetenceudvikling. Sagen er netop et eksempel på, at arbejdsgiverne kører hårdt mod hårdt frem for at sikre en saglig sagsbehandling fra start.

En livredder blev afskediget fra sin arbejdsplads efter længerevarende sygdom. FOA 1 gjorde gældende, at arbejdspladsen ikke havde levet op til kravet om at sikre livredderen et chikanefrit arbejdsmiljø, da årsagen til at hun var blevet sygemeldt var, at en kunde havde chikaneret hende i arbejdstiden. Sagen har været forhandlet mellem KL og FOA uden at enighed kunne nås. Sagen er pt. videreført af FOA og oversendt til ekstern advokat.

Afskedigelser:

30.9 2022 til 4.9-2023:

Ca. 200 afskedigelser i perioden ifølge FOA 1's sagsarkiv.

Bortvisningssager – der er mange af dem

For et par måneder siden skrev FOAs blad Fag og Arbejde en artikel om, at antallet af bortvisningssager er stigende, og at begrundelser for bortvisning står på et tyndt grundlag. Blandt andet blev sager, hvor nogle føler sig krænket, nævnt i artiklen.

Vi har også fået mange flere bortvisninger i FOA 1. Arbejdsgiverne er blevet meget hurtigere til at skride til den hårdeste sanktion. Vores holdning er, at det ikke er nødvendigt at sparke endnu en gang til en person, der i forvejen ligger ned.

Andetsteds kan det læses, at der er mange flere bortvisninger på grund af udeblivelse. Men udeblivelse er ikke den eneste årsag til bortvisningerne, og det er meget sværere at indgå aftaler med arbejdsgiverne.

Gennem årene har det været muligt at indgå aftaler, hvor medarbejderen er blevet opsagt, hvis der har været en smule tvivl om en bortvisning holder til en forhandling. Så er medarbejderen blevet opsagt i stedet. I enkelte tilfælde har medarbejderen fået muligheden for at sige sin stilling op i stedet med et par

måneders varsel. Sådan er det ikke længere. Vi har sager, hvor der ikke tages hensyn til den enkelte medarbejder.

Vi skal kort nævne to sager, hvor der ikke har været nogen plads til hensyn til en medarbejder, der har været maksimalt presset i situationen, og hvor der er blevet hugget til på baggrund af bagateller, når der har været mulighed for at vælge den skrappeste sanktion med det samme.

Den ene sag handler om en medarbejder, som skiftede vilkår i sin stilling og ikke kunne forlige sig med det og heller ikke kunne forstå, hvorfor det skulle ske. Så han kunne ikke overskue det. Derfor var der en noget uklar korrespondance om et møde, som medarbejderen mener, han har meldt fra til, mens ledelsen straks bortviser ham, da holdningen er, at han udebliver. Det er ikke FOA 1's opfattelse, men medarbejderen bliver presset temmelig hårdt især på økonomien for at indgå en aftale.

Den anden sag handler om en medarbejder, som er blevet afskediget - der enighed om, at opsigelse er OK - også fra medarbejderen selv. Men på grund af en uoverensstemmelse vælger arbejdsgiver at bortvise ham, selv om opsigelsesperioden allerede i gang. Der var ingen forståelse for medarbejderens situation. Han skulle ud!

Det kan også have store omkostninger for vores medlemmer, at det kan være svært at få Kommunernes Landsforening til at forhandle. Det tager lang tid at komme til forhandlingsbordet, og det lægger et endnu større pres på vores medlemmer – både økonomisk og psykisk, at der går så lang tid samtidig med, at der oplever, at økonomien er temmelig uoverskuelig.

Bortvisning ved udeblivelse

Bortvisning er den mest vidtgående ansættelsesretlige sanktion en arbejdsgiver kan anvende overfor en medarbejder. Det er derfor også i udgangspunktet meget få tilfælde, hvor det er berettiget for arbejdsgiver at vælge at bortvise. For at arbejdsgiver sagligt kan bortvise, skal medarbejderen have udvist meget alvorlig pligtforsømmelse. Dette kan for eksempel være at have tage af kassen, været fysisk overfor borgere eller kollegaer, eller hvis man udebliver fra arbejdet uden først at orientere arbejdsgiver jævnfør arbejdspladsens retningslinjer. Hvis man ikke informerer sin arbejdsgiver om, at man ikke kommer på arbejde, eller man forlader sin arbejdsplads i arbejdstiden, kaldes det ulovlig udeblivelse. FOA 1 har i det seneste år oplevet en stigning i denne typer af sager.

Medarbejderen, der udebliver, har ofte personlige gode grunde, så som alvorlige psykiske udfordringer eller familiemæssige forpligtigelser. Det ansvarsfritager dog ikke medarbejderen for at informere arbejdsgiver om, at man ikke møder ind, eller at man forlader arbejdspladsen. Det er desværre et af de områder, hvor vi som afdeling ikke kan gøre andet end at kontakte arbejdsgiver og høre, om de ønsker at ændre bortvisningen til en almindelig afskedigelse. Hvis ikke arbejdsgiver er interesseret i dette, kan vi ikke videreføre sagen ved afskedigelsesnævn, da arbejdsgiver har retten på deres side. Det er FOA 1's oplevelse, at arbejdsgivere i højere grad vælger at bortvise på baggrund af udeblivelse, og også at arbejdsgivere er mindre tilbøjelige til at ændre bortvisningen til en almen afskedigelse, da de har retten på deres side. Der skal derfor lyde en opfordring til tillidsrepræsentanter og medlemmer om, at man er opmærksom på altid at få meldt det til sin arbejdsgiver, hvis man er forhindret i at møde på arbejde eller er nødt til at forlade arbejdspladsen før tid.

Arbejdet med fleksjobs

FOA 1 har arbejdet med fleksjobs i forlængelse af en principafgørelse fra Ankestyrelsen, som redegjorde for, hvordan der skal modregnes i forskellige former for løn, f.eks. feriegodtgørelse. Der har været en praksis, hvor jobcentrene blot har modregnet det fulde beløb, selv om der er særlige regler for, hvordan det skal gøres.

Men det er ikke den korrekte fremgangsmåde, hvilket vi først skrev om i efteråret 2022 i Etteren. Dernæst har vi arbejdet på at udforme et brev, der dels redegør for proceduren ved modregning og dels har indskrevet Ankestyrelsens principafgørelse, så fleksjobberne både får en forklaring og afgørelsen. Brevet kan medbringes til Jobcentret, hvis der er tvivl om Jobcentret gør det korrekt.

Det brev kan man få ved at henvende sig til FOA 1, så bliver det sendt.

Det kan være så kompliceret, at den enkelte ikke kan overskue situationen. Så det er også muligt at henvende sig i FOA 1. Det er også kompliceret for FOA 1, så det kan tage lang tid, før der kommer et svar.

Aflønning af arbejde på holddrift - teknisk serviceoverenskomsten

I Aftalen om arbejdstid, forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt, der er en del af teknisk serviceoverenskomsten, er der et kapitel, der omhandler arbejde på holddrift. Holddrift er arbejde, hvor medarbejdere afløser hinanden i løbet af arbejdspladsens åbningstid. Der arbejdes ofte på holddrift i svømmehaller, da hallerne fx åbner kl. 6 om morgenen og lukker kl. 22 om aftenen.

For at der er kan være medarbejdere i hele åbningstiden, vil der være minimum to hold, der afløser hinanden. Hvis man er på arbejde på andet eller tredje hold, optjener man frihed, der enten kan afholdes som hele dage eller ved en generel nedsættelse af arbejdstiden.

FOA 1 har i øjeblikket en tvist med en kommune om, fra hvilket tidspunkt på dagen medarbejderne på andet hold optjener friheden, også kaldet holddriftstimer. Tvisten skyldes, at der frem til 2008 overenskomsten var en bemærkning om, at holddriftstimerne først optjenes fra kl. 17, uanset at andet-holdet var mødt ind tidligere på dagen. Denne bemærkning blev fjernet fra overenskomsten ved overenskomstforhandlingerne i 2008. Det er FOA 1's opfattelse, at aftalen fra 2008 har skullet tolkes således, at andet hold optjener holddriftstimer senest fra det tidspunkt, de afløser første holdet.

Den pågældende kommune, som vi er i forhandlinger med, har frem til sagens påbegyndelse givet medarbejderne holddriftstimer fra kl. 17. Dette har resulteret i at FOA 1 har rejst krav over for kommunen for de manglende timer for medarbejderne. Sagen er endnu ikke afgjort og afventer, at kommunen indbringer sagen for KL. Det er FOA 1's klare forventning, at sagen ender med en kompensation til medarbejderne og en fremtidig fælles forståelse af, hvornår der optjenes holddriftstimer fra.

Ledararbejdet i FOA 1

Det lykkedes os som bekendt ikke at få valgt en leder til posten som faglig sekretær for lederområdet.

Vi har derfor i årets løb måtte klare opgaven ved, at de forskellige valgte og ansatte i fællesskab har givet en hånd med at løse opgaverne. Selvom alle har gjort en indsats og lagt meget arbejde i det, har det ikke været en tilfredsstillende løsning for vores leder-medlemmer.

Vi har fra starten, da vi i en fælles afdeling organiserede både ledere og medarbejdere, haft den holdning, at arbejdet for disse to grupper skulle skilles ad. Der må ikke være tvivl om, hvor man er placeret, når man er medlem af den samme afdeling. Så det er vigtigt for os at kunne skille det ad, så den samme sagsbehandler/valgte ikke den ene dag skal forsvare/forhandle for en leder og den næste dag for en medarbejder.

Denne udfordring kommer samtidigt med, at vi på den ekstraordinære kongres i forbundet 1. september har besluttet, at alle ledere i forbundet er med i den nye Lederforening. De vil dermed også kunne få ledersparring i forbundet, altså sparring i forhold til at være leder.

Tilbage i fagforeningen har vi opgaven med at sikre, at også lederne får forhandlet deres løn retfærdigt og adskilt fra medarbejderne. Denne opgave fylder ikke en hel stilling, og vi er derfor i gang med flere overvejelser til, hvordan vi kan løse denne opgave.

Vi har i den forgangne generalforsamlingsperiode været i dialog med de to andre københavnske FOA-afdelinger, som organiserer ledere, men der var ingen interesse i at lave et samarbejde om lederarbejdet, da deres opfattelse var, at det at være leder for SOSU-personale og pædagogisk personale slet ikke kan sammenlignes med det at være leder for vores grupper i FOA 1.

Det er vi selvfølgelig kede af, men vi skal nok finde en løsning, så lederne kan være trygge og glade for deres medlemskab i FOA 1.

Kampagner og aktivisme som FOA 1 har medvirket i

Initiativet Skrot Budgetloven er en række fagforeninger, som arbejder for at få afviklet eller moderniseret Budgetloven. En lov, som skulle forhindre, at økonomien løber løbsk i kommuner og regioner, men som er endt med det stik modsatte i form af et voldsomt underforbrug til skade for den borgernære velfærd.

Der har været afholdt møder med henblik på at overbevise politikerne i kommuner og regioner om, at vi har en fælles sag. Og 23. maj 2023 blev der i Rigsdagsgården afholdt demo om Gør den offentlige sektor god igen.

Skulder ved skulder er et andet fagligt fællesskab, som FOA 1 også deltager i, og som bl.a. har arbejdet med:

- Indføre forsøg med 30 timer arbejdsuge
- Boykot og demonstrationer mod Nemlig.com
- Ligelønskampagnen
- Velfærds- og rekrutteringskrisen i den offentlige sektor
- OK 24 – bl.a. drøfte muligheden for betalt frokost til alle
- Aktioner mod A Hereford Beefstouw og brødrene Price i forbindelse med opsigelse af overenskomst

Store bededag

FOA 1 deltog også i den store demonstration 5. februar 2023 som Fagbevægelsens Hovedorganisation, arrangerede mod afskaffelse af store bededag på Slotspladsen. Forud for dette var vi også med i en række mindre demoer arrangeret af de Københavnske fagforeninger bl.a. holdt Ken Petersson store bededagstale.

Senest har FOA 1 været blandt de faglige organisationer i Region Hovedstaden, som har lavet "Opråb fra de ansatte" til Nicolai Wammen, Sophie Løhde og Lars Løkke Rasmussen om, at regeringen spiller hasard med sundhedsvæsenet, når regioner igen og igen tvinges til at gennemfører besparelser. De ansatte løber stærkere, er fleksible og gør alt, de kan. Men de har brug for ressourcer og stabilitet.

Medlemsarrangementer i FOA 1 2022-2023

FOA 1 afholdt en række aktiviteter hen over året fra november 2022 til oktober 2023.

- Omvisning på udstillingen om Anker Jørgensen og hans liv på Arbejdermuseet 17. november, 2022. Anker Jørgensens søn deltog i omvisningen.
- 'Stamsteder' på Københavns Museum 15. december, 2022. En lille sluttet skare havde fundet vej til fotoudstillingen om Københavns brune værtshuse.
- Rundvisning Amager Ressourcecenter (ARC) 23. november og 8. december. Den store interesse gjorde, at vi bookede to rundvisninger.
- Byvandring Kalvebod Brygge 25. april, 2023
- Rundvisning Københavns Rådhus 24. maj, 2023. Altid et populært arrangement, der tiltrækker mange deltagere. Denne gang foregik omvisningen med en meget snakkesalig omviser, og først efter et par timers omvisning kunne deltagerne endelig få lov til at nyde de berømte rådhuspandekager og et glas mousserende vin.
- Online seniormøde om PenSams pensionsordninger 31. maj 2023 og igen 8. juni 2023
- Sommerfest 2. juni, 2023. Pølsevognen var på plads i FOA 1's gård, og fremmødet var så stort, at øllet hurtigt slap op, men folk tog det pænt.
- Pensionsaften 13. september 2023 om tjenestemandsforsikring, Seniorpension m.m.

Kommende arrangementer for resten af året

- Medlemsjubelæumsfest 3. november, 2023 (for dem, der havde jubilæum i 2022)
- Biograftur 15. november, 2023

Ferieboligsamarbejdet

Vi har i generalforsamlingsperioden åbnet en ny feriebolig på Fyn - et sommerhus, som er beliggende ved Haarby og er nabo til en campingplads. Man kan dermed vælge at gøre brug af alle campingpladsens faciliteter eller blot nyde freden i sommerhuset. Hvis man er der med børn, kan de såmænd også sendes over på campingpladsen, og freden er måske endnu mere udtalt.

De første tilbagemeldinger, vi har fået fra lånerne, har været meget positive, så tjek på foa.bookhus.dk, hvis du vil låne huset - der er stadig mange ledige uger. Huset kan bookes et år frem i tiden efter først til mølle-princippet, dog undtaget børnenes skolesommerferie, hvor der er lodtrækning.

Vi har også lejligheden i Malaga, som er meget populær, det er jo også en storby som fungerer hele året. Lejligheden ligger nemlig fysisk placeret i Malaga by og ikke nede af den udenfor sæsonen lidt kedelige solkyst. Så der er en god mulighed for at få lidt varme, også når det er mest koldt herhjemme.

Vores husbåd i Grenaa er også en meget populær feriebolig, den er jo helt nybygget og godt isoleret, så den kan man også benytte hele vinteren. Badningen fra bådens bageste terrasse er nok mest for de hardcore i vinterperioden, men så er det jo godt, at man hurtigt kan komme indenfor i varmen i båden.

Hvis du vil se nærmere på disse ferieboliger, så gå ind på siden foa.bookhus.dk, og se dem.

Vi har jo ferieboligerne i samarbejde med de andre FOA-afdelinger, som har en aftale med TJM, og i årets løb har vi der udvidet med yderligere tre afdelinger; FOA Vestsjælland, FOA Roskilde og FOA Midtjylland, så vi nu er 10 afdelinger med i samarbejdet. Men bare rolig, hvis der bliver for meget efterspørgsel på ferieboligerne, har vi via TJM mulighed for at købe flere ferieboliger.

FOA 1 - uddannelse af vores tillidsvalgte

Der er ikke så meget nyt under solen - og så alligevel. Vi er som afdeling afhængig af, at vi har så mange engagerede tillidsfolk som overhovedet muligt. De er vores fundament i fagforeningens virke, og de er vores bindeled til vores medlemmer og til vores mange arbejdspladser. Også i år har vi haft ambitioner om at få valgt tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter, der hvor det er muligt, og vi har set en markant stigning gennem perioden. Vi er i en 3-årig periode gået fra 56 arbejdsmiljørepræsentanter til i dag 77 arbejdsmiljørepræsentanter. Tendensen blandt vores tillidsfolk er ikke så markant som tidligere, men vi er nu 143 tillidsfolk, en lille tilbagegang. Derfor arbejder vi også videre med at få valgt flere faglige repræsentanter.

Der har gennem generalforsamlingsperioden været turbo på at få lavet uddannelsesaftaler med alle vores tillidsvalgte, og 20 TR-samtaler er blevet gennemført i år. Vi har som afdeling altid lagt stor vægt på at få uddannet vores faglige repræsentanter så godt som muligt, så de kan være rustet til at kunne løse mange af de problemer, der er i dagligdagen på arbejdspladserne. Det betyder meget, at vores tillidsvalgte kan få støtte og vejledning, og at de får uddannelse løbende. Dermed opleverne medlemmerne, at de har en stærk fagforening i ryggen.

Der har i indeværende perioden været afholdt 25 kursusdage i afdelingen og 185 tillidsvalgte har deltaget i vores planlagte aktiviteter. 22 personer har gennemført TR-kernemodul (10 dage) indtil videre i år. Vi gør det godt i FOA 1, men vi har et ønske om, at endnu flere vil benytte sig af de mange tilbud, der kommer ud til vores tillidsvalgte.

FOA 1-indsatser for vores arbejdsmiljørepræsentanter

Vi har helt fra starten haft en dagsorden om at få knyttet vores arbejdsmiljørepræsentanter tættere til FOA 1. Er det lykkedes? Det syntes vi rent faktisk det er. Vi har gennem generalforsamlingsperioden haft mange sager, som vi har løst i fællesskab. Gennem hele året har vi inviteret os selv ud på efterhånden mange arbejdspladser for at tale med den stedlige arbejdsmiljørepræsentant. Det har været en kæmpe fornøjelse at se jeres arbejde med arbejdsmiljøet lokalt. Håber vi kan gøre det til en tradition, at vi kommer ud og besøger jer.

Og vores arbejdsmiljørepræsentanter har gennem året været flittige i forhold til at søge ny viden og bruge de uddannelsesinitiativ, vi tilbyder indenfor deres felt.

Vi har haft vores temadage. Den første var den 11. maj, hvor 17 arbejdsmiljørepræsentanter deltog. De deltog også i de sidste relationstræningskurser, vi kørte af stablen i starten af året. 10 AMR'er gennemførte Styrk det faglige fællesskab, som er en overbygning til relationskurset. 15 personer har indtil videre gennemført FOAs faglige AMR-uddannelse.

Tilmeldingen til vores årlige arbejdsmiljøseminar i Snekkersten den 2- 3. oktober har været så stor, at vi desværre igen i år har måttet skuffe nogen. Lad os arbejde på at få hævet antallet af pladser til den slags, så flere arbejdsmiljørepræsentanter kan få mulighed for at deltage. Den fælles temadag med tillidsrepræsentanterne holder vi d. 1. december, hvor vi i fællesskab slutter af med en god frokost.

Fagforeningshuset

Vi har jo i mange år udlejet en etage til A-kassen, og det har været en god indtægt, som har gjort, at vores egne udgifter til husleje er blevet holdt på et minimum.

FOA's A-kasse har nu besluttet, at den i stedet for at være til stede i alle FOA's lokale fagforeninger, fremover alene skal have fem regionale kontorer. I Region Hovedstaden er det besluttet, at de skal bo i forbindelse med FOA SOSU-afdelingen på Godthåbsvej.

Vi kommer derfor til at miste lejeindtægten, men der er dog aftalt en 2-årig overgangsperiode, hvor vi stadig vil modtage den manglende betaling, hvis det ikke lykkes os at leje lokalerne ud til anden side.

Det er vi dog rimeligt fortrøstningsfulde overfor, da der allerede har været mange interesserede og kigge på de ledige lokaler. Lokalerne som A-kassen efterlader, ligger på niveau 2, eller stuen, som mange nok vil anse det for.

På Niveau 3 (eller 1. sal) har vi allerede fået nogle ledige kvadratmeter, efter at PMF København Syd, valgte at flytte til Ballerup for at flytte sammen med en af de andre PMF-afdelinger. Så den del skal også lejes ud.

Så måske er der nye beboere i huset, næste gang du kommer i fagforeningen.

FOA 1's økonomi

Årsregnskabet for 2022 udviser et overskud på 888.890 kr., som er overført til Fonden til ekstraordinære faglige aktiviteter. FOA 1 har de sidste mange år overført overskud/underskud til/fra Fonden til ekstraordinære faglige aktiviteter, og fonden har nu et indestående på ca. 3 millioner kroner.

Årsregnskabet lægges på FOA 1's hjemmeside: <https://www.foa.dk/afdelinger/foa1/om-afdelingen/generalforsamlinger> senest den 9. november 2023 jævnfør lovene. Ligeledes vil årsregnskabet blive udleveret til generalforsamlingsdeltagerne ved den ordinære generalforsamling den 30. november 2023.

Økonomien i indeværende år ser igen ud til at gå fint, så vi forventer igen et fint årsregnskab for 2023.

Når medlemsudviklingen går den rigtige vej, som den gør i øjeblikket, (se afsnittet om medlemsudviklingen andet steds), har det pæne konsekvenser for økonomien. 100 medlemmer til eller fra betyder en forskel på ca. 300.000 kr. årligt for FOA 1.

Nyansat i økonomifunktion

FOA 1 har ansat en ny medarbejder i økonomifunktionen – nemlig Malene Cecilie Salinas. Malene afløser Ulla Moltke, der ikke længere har tiden til sit ekstrajob i FOA 1.

Malene er fuldtidsansat og har ved siden af økonomifunktionen også administrative opgaver i samarbejde med Sine. Se præsentationen af Malene i Etteren nr. 2 fra juni 2023.

Det er planen og håbet, at Malenes fuldtidsansættelse i FOA 1 vil betyde større tilgængelighed for medlemmerne i forhold til, at Ulla Moltke arbejdede om aftenen og i weekenden. Så når du for eksempel har spørgsmål om udbetaling fra Bistandsfonden, kan du fremover få direkte telefonisk kontakt med Malene i den normale åbningstid.

Bistandsfonden

Bistandsfonden er den fond, der udbetaler tilskud til medlemmernes behandlinger:

- Fysioterapeutisk behandling udført af autoriseret fysioterapeut
- Kiropraktisk behandling udført af autoriseret kiropraktor
- Zoneterapeutisk behandling
- Akupunkturbehandling
- Psykologbehandling
- Fodterapi udført af statsautoriseret fodterapeut

Tilskuddet udgør **halvdelen** af medlemmets egen udgift, dog kan der maksimalt udbetales 2.000 kr. inden for 12 måneder.

Fonden udbetaler ligeledes begravelseshjælp ved:

- Medlemmets død (til boet)
- Ægtefælle/samlevers død
- Egne børns død, når barnet ikke er fyldt 18 år

Begravelseshjælp udgør 3.000 kr.

For at modtage **behandlingshjælp** fra fonden skal du indsende en ansøgning med en kopi af din behandlingsfaktura. Dette skal, af sikkerhedsmæssige årsager, ske via "Min post", som du finder via knappen

”Mit FOA” på forsiden af FOA 1’s hjemmeside: <https://www.foa.dk/afdelinger/foa1>. Tilskud udbetales til din NemKonto.

For at modtage **begravelseshjælp** skal du indsende en kopi af dødsattesten påført medlemmets cpr-nummer. Desuden skal du skrive registrerings- og kontonummer på den konto, hvor tilskud skal sættes ind. Hvis tilskud skal indsættes på bedemandens konto, skal du også sende en fuldmagt til dette. Alle ansøgninger modtaget senest den 15. i måneden behandles omkring den 20. i samme måned. Læs de helt præcise regler for fonden på FOA 1’s hjemmeside:

<https://www.foa.dk/afdelinger/foa1/medlemsfordele/bistandsfonden>

Til fonden hensættes månedligt 5 kr. af kontingentet til FOA 1, og i 2022 er der udbetalt ca. 25.000 kr. mere end der er henlagt. Det er andet år i træk, at vi udbetaler flere penge, end vi henlægger. I 2018 besluttede generalforsamlingen også at udbetale tilskud til fodterapi hos statsautoriseret fodterapeut. På sidste års generalforsamling blev det besluttet at forhøje det maksimale tilskud fra 1.500 kr. til 2.000 kr. årligt, men det vil tidligst slå igennem på årsregnskabet 2023. Der er stadig masser af penge i fonden (ca. 800.000 kr.) til, at også **du** husker at søge om støtte. Fondens løber ikke tør foreløbig.

Medlemsudviklingen.

FOA 1 har haft en medlemstilbagegang i perioden 31.12 2021 – 31.12 2022 på 18 erhvervsaktive medlemmer svarende til et fald på 0,53 %. Medlemstilbagegangen af efterlønsmedlemmer var i samme periode på 15 personer svarende til et fald på 21,43 %.

Medlemsudviklingen er i 2023 vendt ved en stor og fokuseret indsats fra de tillidsvalgte og fra FOA 1. Faktisk vendte udviklingen allerede, da FOA 1 i august 2022 igangsatte initiativet ”Frederikshavnerprojektet”, hvor tillidsvalgte og FOA 1 målrettet kontaktede nye kollegaer på arbejdspladserne for at tale om lønindplacering og medlemskab. Senere indførte både forbund og afdeling en prøveperiode med gratis medlemskab i de to første måneder. Samlet har initiativerne øget antallet af erhvervsaktive medlemmer fra 1.9 2022 til 30.6 2023 fra 3.343 til 3.436 medlemmer. En stigning på 93 medlemmer svarende til en stigning på 2,78 %. En succeshistorie vi bare kan håbe fortsætter.