

Repræsentantskabets samlede beretning 2024

Dagsorden ordinær generalforsamling 28. november 2024

1. Valg af dirigent
2. Repræsentantskabets beretning
3. Årsregnskab
4. Fremtidige aktiviteter
5. Indkomne forslag
6. Valg
 - Jesper Hesselholdt stiller ikke op til genvalg
 - Faglig sekretær for 4 år. Claus Windfeldt genopstiller
 - Fanebærer for 4 år. Kaj Duvander stiller op

Ingen andre poster er på valg i 2024

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 21. november – 24. november 2024.

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.

Du melder dig til via kalenderen [Det sker i FOA 1](#)

Fokuspunkt for 2025

At FOA 1 forsøger at få flere arbejdspladser dækket af en tillidsrepræsentant.

Formålet er at øge fagligheden og dermed styrken lokalt på de arbejdspladser, som ikke har TR, og i det hele taget at styrke den danske model til gavn for medlemmerne.

Det kan ske i samarbejde og med hjælp fra de tillidsmandsrepræsentanter, som dækker andre områder i kommuner og regionen.

Forslag til generalforsamlingen

Forslag om konvertering af stilling som økonomiansvarlig

Posten som faglig sekretær med økonomiansvar indstilles til nedlæggelse og forudsættes besat af en medarbejder med viden om området. I første omgang konverteres Jesper Hesselholdts stilling til en stilling som ansat med andre opgaver.

Forslag om kontingent

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

Det betyder en stigning på 4,22 %, som er 11,18 kr. for fuldtidsforsikrede til 276 kr.

pr. måned 8,36 kr. for deltidsforsikrede og efterlønnere til 206 kr. pr. måned.

Der vil være tilsvarende stigninger for andre kontingenttyper.

Lovændringer

1. Som konsekvens af forbundets ekstraordinære kongres er der en række konsekvensændringer. Alle afdelinger ændrer navn til fagforeninger. Derfor skal alle paragraffer, hvor ordet afdeling fremgår, konsekvensrettes til fagforening.

2. §5, Stk. 4

Ved de ordinære generalforsamlinger vælges en formand, en næstformand, 2 fanebærere samt faglige sekretærer – heraf en med ansvar for økonomien.

Ændres til:

Stk. 4

Ved de ordinære generalforsamlinger vælges en formand, en næstformand, 2 fanebærere samt faglige sekretærer. Dette sker som konsekvens af nedlæggelse af posten som faglig sekretær nedlægges

3. §5, Stk. 8.

Alle medlemmer er adgangsberettigede på generalforsamlingen og har taleret.

Alle medlemmer er valgbare og har stemmeret, indtil de ophører i beskæftigelse og fuldt overgår til en offentlig pension.

Valgte lønnede skal afgå ved udgangen af den måned, hvor folkepensionsalderen indtræder.

Ændres til

Stk. 8

Alle medlemmer er adgangsberettigede på generalforsamlingen og har taleret.

Alle medlemmer er valgbare og har stemmeret, indtil de ophører i beskæftigelse og fuldt overgår til en offentlig pension.

Det sker som konsekvens af ændring i forbundslovene på baggrund af dom om aldersdiskrimination, som ikke længere er lovligt.

4. § 8, stk. 3

Den faglige sekretær med økonomiansvar giver ved hvert ordinært repræsentantskabsmøde en oversigt over organisationens økonomi – dog undtaget det første møde hvert år.

Ændres til

Stk. 3

Der gives ved hvert ordinært repræsentantskabsmøde en oversigt over organisationens økonomi – dog undtaget det første møde hvert år.

Dette er også som konsekvens af nedlæggelse af faglig sekretærpost med økonomiansvar

5. § 14, stk. 2

Tegningsretten tilkommer formanden og den faglige sekretær med økonomiansvar i forening. Dog kan afdelingsledelsen selvstændigt trække fra en særlig konto med et maksimalt indestående på kr. 50.000,- kr.

Desuden kan afdelingens repræsentantskab godkende valgte og medarbejdere med prokura.

Ændres til

Tegningsretten tilkommer formanden og næstformanden. Dog kan afdelingsledelsen selvstændigt trække fra en særlig konto med et maksimalt indestående på kr. 50.000,- kr.

Desuden kan afdelingens repræsentantskab godkende valgte og medarbejdere med prokura.

Dette er også en konsekvens af nedlæggelse af post som faglig sekretær med økonomiansvar

Ny fælles kontingentafdeling

Kontingentopkrævningen foretages nu af den fællesmedlemsbetjening. De har haft nogle opstartsudfordringer siden starten 1. januar, hvilket er forventeligt med så stor en organisation og så mange mennesker, som skal til at arbejde på en ny måde. Det er gået op for alle, at der har været et hav af særaftaler i den enkelte FOA-afdeling, som nu skal koordineres eller samtænkes.

Kvaliteten er ikke helt på plads endnu, så udsigten til at samme enhed også skal overtage den fælles telefon betjening er nok lidt ude i fremtiden, men, det er tanken, at på sigt skal de være det fælles og eneste nummer til FOA.

Hvordan ser situationen ud i FOA – udflytning af a-kasse og kontingentafdeling og kommende lejere

Vi har en forventning om, at lokalerne som PMF tidligere lejede nu kan udlejes til LOKK, som står for Landsorganisationen af Kvindekrisecentre. De har en 12-15 medarbejdere som flytter ind 1. oktober. De lokaler som A-kassen tidligere lejede sig ind på, står desværre stadig tomme.

Nye ansigter i FOA 1 og medarbejdere, som er holdt op

Vi har sagt goddag til Hugo Hammel, som er ny på leder området, hvor han skal håndtere primært lønforhandlinger for ledergrupperne.

Vi har også medio august sagt goddag til Gudrun Carlsberg, som skal være barsels afløser for Marlene Lassen, som vil bruge tid med sin førstefødte.

I maj sagde vi farvel til Mette Lykke Bastiansen, der har været i FOA 1 i 15 år. Mette fortsætter i en ny stilling i FOA-forbund.

OK-24

Der blev i foråret 2024 afsluttet overenskomstforhandlinger for det offentlige område, et resultat som blev udmøntet sammen med midler fra trepartsforhandlingen. Det betød, at der for flere faggrupper var ganske betragtelige lønstigninger hen over de 2 år, som overenskomsten varer. Den blev også stemt igennem med et meget massivt flertal.

Enkelte var ikke så glade, blandt andet vores ambulancepersonale, som ikke fik den lovede stigning i genetillæggene. Det var FOAs oplevelse, at denne gruppe var med, da de gennemførte trepartsforhandlingerne. Men da det skulle udmøntes i forbindelse med overenskomstforhandlingerne, nægtede arbejdsgiverne at medtage denne gruppe.

Deres argumentation var, at de ikke var ansat på et hospital, og trepartens hovedsigte var at afhjælpe udfordringerne på hospitalerne. Det var gruppen naturligvis skuffet over.

Det lykkedes dog at få portørerne med, så deres genetillæg stiger, ligesom de øvrige grupper med 5%, (f.eks. stiger aftentillægget fra 29 til 34 % af timelønnen) samt at få dem med i den aftale, hvor man får tillæg ved mange vagter. Denne aftale indeholder, at de personer, som har mere end 300 timer i vagt, (det vil sige timer som der er genetillæg til), vil få et ekstra tillæg. Dette tillæg er lavet, så endnu flere får lyst til at deltage i vagtbelastningen, og nogle dermed kan få en lettere belastning.

Der var en række diskussioner af overenskomsterne uagtet, at resultatet var væsentlig større end de forrige overenskomster siden 2011. Siden har det kun været meget små beløb, der har været aftalt.

Denne gang var resultatet 8,8 %, men det dækkede langt fra de prisstigninger, som har været siden 2021. Det affødte rigtig mange diskussioner.

Resultatet indeholdt følgende hovedpunkter:

- Generelle lønstigninger på 4,44 % i april 2024 og oktober-november 2025
- Reguleringsordningen på 2,07 % i oktober 2024 og oktober 2025
- Stigning til den enkelte overenskomst på 2,0 % i april 2025

Det mest interessante er også, at størstedelen af stigninger ligger i 1. halvdel af overenskomstperioden på 2 år. I alt 5,74 % i april 2024 og oktober 2024.

Der er også aftalt, at hvis lønstigninger m.m. bliver anderledes end forudsat i forliget, så kan der forhandles i september 2025.

På de enkelte overenskomster er der forhandlet meget bredt med hovedvægt på

- Grundlønssstigninger både i form af trin og grundlønstillæg
- Anciennitetsstigninger
- Arbejdstidsforbedringer

Afskedigelsessager

En teknisk servicechef i en af vestegnskommunerne blev indstillet til afskedigelse, da arbejdsgiver ikke længere havde en tro på, at teknisk servicechefen kunne løfte ledelsesopgaverne på tilfredstillende vis.

Medlemmet havde været ansat i mere end 35 år, heraf hovedparten af tiden som teknisk serviceleder/chef. FOA 1 gjorde gældende, at en afskedigelse ikke ville være rimeligt begrundet under henvisning til, at seneste advarsel i personalesagen var mere end ni år gammel. Derudover burde den lange ansættelsesanciennitet også tale for, at mindre indgribende løsninger skulle forsøges forud for afskedigelse, bl.a. kompetenceudvikling i tråd med overenskomsten. Med i begrundelsen for den påtænkte afskedigelse blev nævnt, at der havde været en tjenstlig samtale året forud for påtænkt afskedigelse om samme tema. På daværende tidspunkt blev en indstilling til advarsel trukket tilbage, og i stedet blev der indskærpet en række krav og forventninger til medlemmet. Da FOA 1 ikke kunne nå til enighed lokalt med kommunen, blev der udarbejdet uenighedsreferat, og sagen blev sendt til Forbundet. Ved forhandling mellem FOA og KL blev der indgået forlig, således at medlemmet i forbindelse med sin fratrædelse fik udbetalt 3 måneders godtgørelse, fordi han havde været ansat mere end 17 år. Derudover blev der aftalt en ekstraordinær godtgørelse på 100.000 kr.

En ambulancebehandler i Region Hovedstaden blev indstillet til afskedigelse på baggrund af anonyme klager. FOA 1 gjorde gældende, at afskedigelsen var usaglig. Der var ikke i personalesagen dokumentation for de påståede klager, og arbejdsgiver ville ikke udlevere disse. Derudover havde medlemmet et ellers upåtalte ansættelsesforhold.

Sagen blev forligt lokalt ved, at medlemmet selv sagde sin stilling op, og i forbindelse hermed fik et varsel på fire måneders løn, en fritstilling uden modregning i anden lønindtægt og udbetaling af en ekstraordinær godtgørelse på fem måneders løn, svarende til ca. 218.000 kr. i godtgørelse.

En teknisk servicemedarbejder ansat ved et kommunalt idrætsanlæg blev afskediget efter længere tids sygdom, i den seneste tid som deltidssygemeldt. Medarbejderen havde en uafklaret helbredssituation, og der havde været afholdt rundbordssamtale med Jobcentret om mulighederne for fastholdelse. Medarbejderen blev opsagt på grund af de lange udsigter til, at han kunne genoptage arbejdet i fuldt omfang. FOA 1 gjorde gældende, at arbejdsgiveren skulle have forsøgt flere fastholdelsestiltag.

Sagen blev løst ved et forlig på sædvanligt opsigelsesvarsel og en godtgørelse på 50.000 kr.

En teknisk servicemedarbejder i et kommunalt vagtkorps blev opsagt på grund af sygefravær. FOA 1 gjorde gældende, at en afskedigelse ville være usaglig under hensyn til, at årsagen til sygefraværet var begrundet i akut stressreaktion forårsaget af forhold på arbejdspladsen, hvilket medlemmet selv og egen læge havde gjort opmærksom på. Derudover havde FOA 1 forud for dette påpeget en række arbejdsrelaterede forhold for de ansatte på arbejdspladsen; forhold, der ikke var i orden. Endelig var det FOA 1's vurdering, at omfanget af sygefraværet på tidspunktet for påtænkt afskedigelse ikke udgjorde så stor en belastning for driften, at det kunne begrunde en saglig afskedigelse.

Sagen blev forligt ved, at teknisk servicemedarbejderen fik sit sædvanlige opsigelsesvarsel, blev fritstillet og fik en ekstraordinær fratrædelsesgodtgørelse på seks ugers sædvanlige løn, svarende til en godtgørelse på ca. 58.000 kr.

Kort tid efter blev endnu en kollega opsagt fra samme arbejdsplads med samme begrundelse. Også han havde været sygemeldt på grund af arbejdsrelaterede forhold, som både han og FOA 1 havde gjort arbejdsgiver opmærksom på, dog havde arbejdsgiver givet længere snor inden afskedigelse.

Sagen blev forligt med sædvanligt opsigelsesvarsel og fritstilling herunder en ekstraordinær godtgørelse på en halv månedsløn, svarende til ca. 19.000 kr.

En livredder blev i efteråret 2023 fritaget for tjeneste, da der var kommet en klage fra en pårørende til en skoleelev for blufærdighedskrænkelser. Da der blev rejst tiltale i sagen, valgte arbejdsgiveren at indstille medlemmet til afskedigelse til fratræden udgangen af april 2024.

FOA 1 gjorde gældende, at arbejdsgiver ikke havde opfyldt deres ansættelsesretlige forpligtelse til selvstændigt at vurdere sagen, derudover var medlemmet ikke dømt i den strafferetlige del af sagen.

Da parterne ikke nåede til enighed, blev sagen videreført i det fagretslige system. Sagen er endnu ikke forhandlet med KL.

En leder i Frederiksberg Kommune blev som følge af en whistleblower ordning indkaldt til tjenstlig samtale på baggrund af mistænkelige indkøb. Medlemmet kunne under den tjenstlige samtale redegøre for alle forhold og begrunde dem i, at indkøbene var relevante og arbejdsrelaterede. Medlemmet var fortsat fritaget for tjeneste, da sagen skulle undersøges yderligere herefter.

Da arbejdsgiver herefter lagde op til en bortvisning, blev sagen ud fra en konkret vurdering og efter medlemmets eget ønske forligt ved at medlemmet selv opsagde sin stilling og fik løn i yderligere 2½ måned, hvor han var ansat og fritstillet.

Særligt om ambulancepersonale i Region H

Trepartsudmøntningen

Måske har du tidligere læst, at ambulancepersonalet var utilfredse med, at deres genetillæg ikke steg sammen med øvrige grupper på den samme arbejdstidsaftale. Til gengæld lykkedes det at få dem med i første runde af de lokallønsmidler, som også var en del af trepartsforhandlingen. Så nu skal personalet på 112-alarmcentralen, uanset om de er sygeplejersker eller ambulancepersonale, have det samme tillæg for den funktion.

Ned i Løn

Vi havde i den forgangne periode en ganske usædvanlig oplevelse. Vi er blevet fortalt, at FH Hovedstaden har fået en henvendelse fra ansatte i Falck, som mente at FH Hovedstaden skulle gøre noget ved (arbejde for), at lønnen for det regionalt ansatte ambulancepersonale blev sat ned! Konkurrencesituationen overfor det private var simpelthen for svær, når de tjente så meget. Det var svært for de private at holde på deres medarbejdere. Mærkeligt, at der er nogen, der mener, at det kan være en fagforenings opgave at få sat medarbejdere ned i løn? Vi skal da hellere forsøge at slå kræfterne sammen og sikre, at medarbejderne hos de private arbejdsgivere stiger, hvis de er bagud. Vi kan godt bruge hinanden til at forsøge at hæve, men vi skal ikke indlede et ræs mod bunden.

Lønsager

TR-honorering

Uenighed med Hvidovre Kommune om aflønning af tillidsrepræsentanter.

FOA 1 har flere sager vedr. aflønning af tillidsrepræsentanter, og da der ikke er opnået enighed lokalt, er sagerne videresendt til forhandling i det fagretslige system. Pt. sag i niveau 3 og 4 i KL.

Twistighederne går på en anerkendelse af, at det at være tillidsrepræsentant er en grundfunktion til gavn for arbejdspladsen, og at den skal honoreres som andre funktioner. I det konkrete tilfælde har Hvidovre Kommune ensidigt valgt at fastsætte et "vejledende minimumsniveau", som ikke er godkendt

af FOA 1 – langt under honorering for andre funktioner inden for overenskomst for teknisk service i samme kommune, men begrundet det bl.a. med, at tillidsrepræsentanterne har ”den fornødne tid” til udførelsen af tillidsrepræsentanthvervet. FOA 1 anerkender ikke kommunens begrundelse som et sagligt argument.

Arbejds miljøet i FOA 1

Mange småændringer er kommet ind i vores hverdag. Vi er begyndt at anvende de elektroniske muligheder meget bedre. Ofte kan vi med meget få minutters varsel sætte et teamsmøde op og dermed spare en masse tid og ikke mindst penge. Den mulighed er blevet udvidet til forbundets arbejds miljøteam, som har kørt faste teamsmøder med højaktuelle emner, en spændende ny måde at arbejde på. Vi har ligeledes anvendt det, når der har været sager, hvor vi ønskede flere fra forbundet ind over en sag. Her har teammøder hjulpet på sagsbehandlingen gennem perioden. I den første del af året havde vi en aftale med underviserne fra forbundet om, at når de kørte arbejds miljøuddannelser, så blev vi koblet op med vores arbejds miljørepræsentanter lige efter endt kursus. På den måde fik vi hurtigt igangsat diverse elementer ude lokalt.

Arbejds miljørepræsentanterne er også blevet inviteret til at deltage i vores egne teamsmøder, så de har kunnet følge med i de emner, der er blevet behandlet gennem generalforsamlingsperiode. Efter vores vurdering en rigtig god arbejdsform. Vi har igen i år haft temadage for vores arbejds miljørepræsentanter, og det var meget fint besøgt. På baggrund af en god økonomi vil vi forsøge os med endnu en kursusrække for vores arbejds miljørepræsentanter efter sommerferien.

Arbejds miljø sager

Vi har gennem generalforsamlingsperioden haft både store og små sager, som har haft stor betydning for både for vores faglige repræsentanter og ikke mindst vores medlemmer. Vi må konstatere, at der har været en stigning i sager, der går på mobning og krænkende adfærd – Det er nogle meget svære sager og ofte sager, der tager lang tid at behandle. Men der er stor ros til vores arbejds miljørepræsentanter, som virkelig har været med til at løfte de her sager. De psykiske arbejds miljø sager ligger nogenlunde på samme niveau som sidste år, dog lige med den undtagelse, at vi i år har set hele arbejdspladser, som oplever, at der er et særdeles dårligt psykisk arbejds miljø, hvilket klart og tydeligt fremgår i trivselsundersøgelserne eller i de udarbejdede APV’er, vi ser i afdelingen. Igen i år har vi anvendt forbundets Task force afdeling, når det hele er gået i hårdknude.

AMR og Indsatsområder

I løbet af generalforsamlingsperioden har vi har formået at arbejde os godt ind i gruppen af arbejds miljørepræsentanter, og de vil meget gerne deltage i FOA 1-arrangementer. Det har ofte været svært at få den gruppe til at være lige så synlige som vores tillidsfolk, men den her indsats med at få sat ansigt på i forhold til intro, og ikke mindst når vi laver uddannelsesaftaler, har virkelig været med til at knytte os tættere sammen.

Uddannelse

Uddannelsesmæssigt har vi igen i den her generalforsamlingsperiode bestræbt os på at få søsat så mange uddannelsesaftaler som muligt. Det er nemlig her vi har muligheden for at tilbyde vores tillidsvalgte uddannelse og efteruddannelse. Der har virkelig været gang i læringsprocessen gennem hele året, og det er glædeligt at se vores tillidsvalgte virkelig ønsker at dygtiggøre sig indenfor deres område. Der har været en god stigning i uddannelser for vores arbejdsmiljørepræsentanter, faktisk mere end en fordobling fra året før. Vi er langt fra i mål, men ingen kan spise hele elefanten af en gang, så når vi som her tager det i bidder, skal det nok lykkes. Med hensyn til tillidsrepræsentanterne er der også sket en mindre fremgang, ikke helt så stor, men tallene kan også drille lidt, for det er et øjebliks tal – og vi ved at der er en del uddannelse sidst på året til vores tillidsfolk. Så også her vil der være en fremgang – så en appel til alle vores AMR/TR er: Hvis du ikke allerede har en uddannelsesaftale, så kontakt afdelingen, så vi kan få sat gang i din uddannelse.

Kurser i lokallønforhandlinger

FOA 1 har i nærværende beretningsår haft fokus på lokalløndannelse og har afholdt intet mindre end 8 kursusgange i løbet af året, for at få alle vores gode tillidsrepræsentanter, unge som erfarne igennem kurset. Sagsbehandleren i FOA 1 har på skift undervist på kurset i samarbejde med regionskonsulent Louise Hansen. Kurset havde fokus på, hvordan man forbereder sig til at forhandle lokalløn. Hvad betyder den relation, man i forvejen har med sin leder? Hvilke strategier kan man benytte i forhold til at skabe et lønløft på arbejdspladsen? Louise gennemgik forskellige strategiske muligheder, herunder trappemodellen. Der blev gjort meget ud af at undervise i, hvad man kan gøre inden forhandlingen for at få et godt resultat. Der blev desuden gennemgået lønrapporter, som man som tillidsmand kan bestille forud for en lokallønsforhandling. Lønrapporten er en vigtig kilde til viden. Den indeholder både statistik på, hvad lokallønsprocenten er, hvilke lokale tillæg er der og hvordan ser det ud med medlemmer vs. ikke medlemmer og deres del af lokallønsmidlerne.

Der blev på kurset også gennemgået, hvad der sker, når man beder om uenighedsreferat og den videre proces derfra. Vores indtryk var, at mange arbejdspladser var blevet meget glade for engangstillæg til ”særligt udvalgte”. Der blev derfor talt meget om, at det jo ikke er foreneligt med FOA 1’s lønpolitik. Her er gennemskuelighed og lighed nemlig to vigtige ”buzzwords”, som engangsvederlag kan have svært ved at leve op til. Men nogle gange er lidt med hjem bedre end ingenting.

Det var desuden vores indtryk at deltagerne fik en masse ud af kurset. Der blev vidensdelt mellem deltagerne og erfarne tillidsrepræsentanter fik også nogle værktøjer med hjem til at forsætte lønkampen. Deltagerne fik en materialesamling, der bl.a. indeholdte gode svar tilbage på kedelige udsagn fra arbejdsgiver, som ”hvem skal vi fyre, når I beder om mere i løn?” og forslag til uenighedsreferat. Vi vil forsætte arbejdet med at styrke indsatsen omkring lokalløn.

Fokuspunkt om medlemsorganisering og medlemsudviklingen i FOA 1

Vi har som afdeling haft en minimal nedgang af nye medlemmer, hvilket skyldes alle de tiltag, vi har gennemført og det store arbejde vores tillidsfolk og arbejdsmiljørepræsentanter laver i dagligdagen.

Konkrete oplysninger om området:

- Vi har haft medlemshvervning som et fokuspunkt gennem hele generalforsamlingsperioden. Har det så givet noget? Vi oplevede i forbindelse med overenskomstforhandlingerne, at en række ikke-medlemmer meldte sig ind i fagforeningen, idet de sikkert frygtede en eventuel strejke eller spontane arbejdsnedlæggelser. Men en stor del af disse medlemmer er også forblevet i FOA 1
- Repræsentantskabsmøder: Disse møder giver en platform til at fremhæve vigtigheden af medlemskab og de tjenester, fagforeningen tilbyder. Det kan også være en mulighed for at diskutere specifikke strategier og handlingsplaner for medlemshvervning.
- Tillidsmandsmøder: Disse møder giver os mulighed for at nå ud til gruppen på et mere personligt niveau, hvor tillidsrepræsentanter kan dele deres erfaringer og succes historier om medlemshvervning. Dette kan inspirere andre i gruppen til at deltage i kampagnen eller til selv at blive mere aktive ambassadører for fagforeningen.
- Kurser i medlemshvervning: Deltagerne på disse kurser lærer om effektive teknikker og strategier inden for medlemshvervning fra kommunikationsteknikker over brugen af sociale medier til best practices indenfor dataindsamling og målsætning for kampagner. Disse kurser kan give deltagerne de nødvendige værktøjer til effektivt at bidrage til kampagner efter uddannelsen er afsluttet.
- Vi har arbejdet målrettet, men vores succes kunne ikke være kommet i hus uden vores faglige tillidsvalgte, både vores tillidsfolk og vores arbejdsmiljørepræsentanter har virkelig gjort en kæmpe indsats
- De nøgne tal – tallet fra den 30/11 2023 - var 3377 medlemmer – og vi kan først skrive det endelige tal ind, når vi nærmer os generalforsamlingen den 28. november 2024 – men her lige før sommerferiens begyndelsen er tallet 3399 medlemmer.

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 stat, kommuner og regioner, men som reelt virker stik modsatte, i form af et voldsomt underforbrug til skade for den borgernære velfærd

De økonomiske rammer er ikke fulgt med de stigende udgifter. Og så er det svært at lave langsigtede planer og velfærdsinvesteringer, når de år efter år rammes af nye udgiftslofter.

Der har været afholdt møder med henblik på at overbevise politikerne i kommuner og regioner, 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
- Ligelønskampagnen
- Velfærds- og rekrutteringskrisen i den offentlige sektor
- OK 24
- Trepartsforhandlingerne

Store Bededag.

Store bededagstyveriet, som med ét slag forlængede lønmodtagernes arbejdstid, blev igen markeret fredag den 26. april med demonstration på Christiansborg slotsplads.

1 Maj

Igen i år inviterede vi medlemmer og familie til morgenkaffe, sang og 1. maj-taler i FOA 1. Bagefter var der fællesvandring med fane mod FH's arrangement i Fælledparken, hvor vi i samarbejde med FOA-SOSU traditionen tro havde arrangeret fælles telt, hvor medlemmer ligeledes kunne møde sine kolleger og høre politikere og faglige ledere tale.

Lederområdet

På sidste års generalforsamling blev det vedtaget at nedlægge den særlige faglig sekretærpost for ledere, da det ikke har været muligt at besætte posten. Samtidigt blev det besluttet at FOA 1 i stedet ansætter en sagsbehandler til at servicere og varetage ledermedlemmernes løn- og ansættelsesforhold. 1. juni blev stillingen besat med Hugo Hammel, som er omtalt i beretningen under "Nye ansigter"

Desuden blev det på forbundets ekstraordinære kongres sidste år besluttet, at etablerer "FOAs Lederforening, som skal overtage nogle af de opgaver, som lå på den faglige sekretær for ledere, herunder:

- repræsentere alle ledermedlemmer
- tilbyde alle ledermedlemmer en faglig service, der afspejler vores indsigt i deres fagfaglighed og arbejdsmiljø, såvel som vores indsigt i rollen som leder og ledelse af offentlig velfærd
- tilbyde alle ledermedlemmer individuel sparring om lederopgaven, rådgivning om faglig udvikling og uddannelse, samt mulighed for relevant kompetenceudvikling
- gå forrest i den politiske diskussion om ledelse af offentlig velfærd.

Så Lederarbejdet vil for en stor del organiseres gennem forbundet fremover i det nye ledersekretariat.

Ferieboligerne i Malaga, Thuyets, Grenå Marina og Vestfyn samt udviklingen i antal udlejninger

Der er kommet flere FOA-fagforeninger med i samarbejdet om ferieboligerne og flere er på vej, så vi har en forventning om at fordoble antallet af fagforeninger, fra 10 til 20. Den tidligere stigning har betydet,

at udlånene er steget, og der er ganske pæn belægning på ferieboligerne allerede. Især lejligheden i Malaga er voldsomt populær, og der er slet ingen ledige uger i sommerhalvåret, men omkring januar, februar, kan man stadig være heldig. Mange har oplevet, at maj og september er måneder med 25-30 grader, hvilket er alt rigeligt til de fleste.

Den øgede interesse gør, at vi kan begynde at åbne op for flere ferieboliger, så endnu flere kan få glæde af det gode tilbud.

Lige nu kan du i FOA-samarbejdet leje lejligheden i Malaga, det gamle stenhus i Frankrig, sommerhuset på Fyn og husbåden i Grenå. Derudover kan du på siden if.bookhus.dk låne de fælles ferieboliger som også er en del af TJM, de har et sommerhus i Blåvand, en feriebolig i Skagen, en lejlighed i Prag og har i sensommeren åbnet for udlån af en lejlighed i Fuengirola. De er ikke helt så billige som FOAs egne ferieboliger, men bestemt billigere end på det fri marked.

Medlemsarrangementer i FOA 1 2023-2024

15.11.2023. Biografur i CinemaxX: Boredals Nattevagten 2 "Dæmoner går i arv"

26.1.2024- Ishockeykampen i Rødovre Skøjte Arena mellem Rødovre Mighty Bulls vs. Frederikshavn White Hawks blev et brag af et arrangement. Ideen til arrangementet kom fra TR Flemming Bertelsen

15.2.24. Rundvisning på Frihedsmuseets udstilling "Den skjulte kamp" med introduktion af indsatsleder og historiker Tim Ole Simonsen fra Hovedstadens Beredskab.

20.3. 2023. Rundvisning i TV2 Kosmopols studier i Valby

25.4.2024. Foredrag i FOA 1 af tidligere afdelingsformand i FOA 1 og tidligere forbundsformand i FOA Dennis Kristensen, der fortalte om sin erindringsbog "OPGØR. Fagboss i med- og modvind"

1.5.2024 FOA 1's traditionelle 1. maj morgenarrangement med taler, musik, øl, vand og grin

7.6.2024. Sommerarrangement med pølsevogn og fadølsanlæg

4.7.2024 Byvandring med Gadens Stemmer

20.8. 2024 Kanalrundfart med byhistoriers og forfatter Allan Mylius Thomsen som guide

18.9 2024 Pensionsarrangement m. fokus på Tjenestemandspension

KOMMENDE ARRANGEMENTER:

1.11 2024 Jubilæumsfest for medlemmer

6.11 2024 Kriseparat – Klar dig selv i tre døgn

12.11 Særomvisning i Arbejdermuseets nye udstilling: Vi er arbejderne

21.11 Foredrag om FIRE-bevægelsen med Sune Bjørn Andersen fra Frinans