

# Beretning

Afdelingsgeneralforsamling d. 23. marts 2013

Afdelingsbestyrelsens beretning v/afdelingsformand, René Johansen

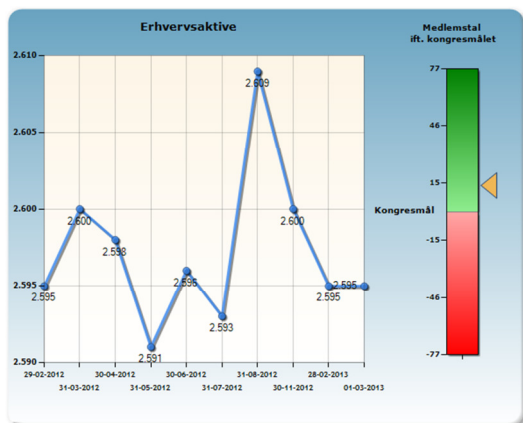
## Indledning

Afdelingsbestyrelsen har i år valgt at udarbejde to udgaver af beretningen, der begge sættes til afstemning under et, på afdelingsgeneralforsamlingen den 23. marts 2013. Der er udarbejdet en detaljeret skriftlig version, der er lagt tilgængelig på den lokale hjemmeside samt på afdelingskontoret 6 dage forud for generalforsamling. Herudover uddeles den skriftlige version, sammen med generalforsamlingsmaterialet. Udover den skriftlige version, fremlægges der en kortere mundtlig udgave, på selve afdelingsgeneralforsamlingen.

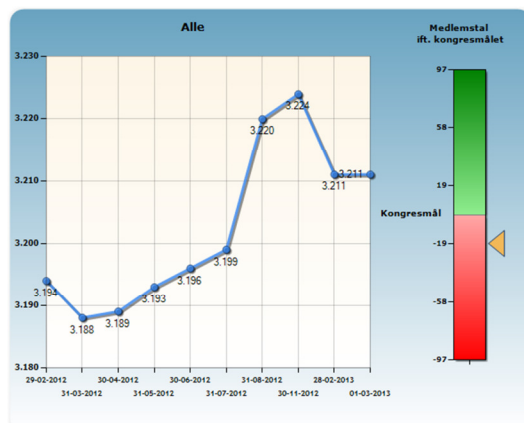
## Medlemsorganisering

FOA Frederikshavn er fortsat en af de få FOA afdelinger i Danmark, der placerer sig på positivlisten over afdelinger, der lever op til kongres målet fra 2008, når vi ser på antallet af erhvervsaktive medlemmer. Målsætningen er, at medlemstallet i dag, minimum skal være på niveau med medlemstallet i 2008.

I perioden 2008 og frem til sommeren 2010 var medlemstallet konstant faldende. Afdelingsbestyrelsen iværksatte derfor en ny strategi for medlemsorganiseringen, med virkning fra efteråret 2010. Siden efteråret 2010 og frem til marts 2013 er der netto 109 flere erhvervsaktive medlemmer og netto 77 flere medlemmer totalt set.



Pr. 4. marts 2013 er der i alt 2595 erhvervsaktive medlemmer



Pr. 4. marts 2013 er der i alt 3211 medlemmer

Årsagen til, at det samlede antal af medlemmer ikke er steget i samme takt som antallet af erhvervsaktive, har den naturlige forklaring, at antallet af pensionister og efterlønnere i samme periode har været stigende, samtidig med, at denne gruppe har vist sig svær at fastholde. Afdelingen har derfor, umiddelbart før jul sidste år, indført ny forretningsgang i

forhold til efterlønnere og pensionister, der ønsker udmeldelse, eksempelvis i form af bedre beskrivelse af, hvad man som efterløkker og pensionist får for ud af fortsat fagligt medlemskab.

Udover fastholdelse af efterlønnere og pensionister, har vi også en stor udfordring i at få de mange ansatte med løntilskud på FOA's overenskomstområder overflyttet. Her tænkes særligt dagpengeberettigede ledige, men også de mange ny ansatte seniorjobbere giver os en ekstra udfordring. Anslået formår vi pt. kun at organisere omkring 25 % af de potentielle medlemmer, og med et årligt "flow" på omkring 200-250 personer, betyder det reelt, at vi går glip af op imod 200 nye erhvervsaktive medlemmer årligt.

Afdelingsbestyrelsen har på sit møde i december taget hul på problematikken, og behandler i løber af foråret mulige nye organiseringsinitiativer. Initiativer der naturligvis skal tilrettelægges i et tæt samspil med relevante tillidsrepræsentanter.

Hele medlemsorganiseringsindsatsen er funderet i afdelingens nedsatte team, team medlemsorganisering. Det er her arbejdspladsbesøg og andre organiseringsinitiativer koordineres med sektorerne og tillidsrepræsentanterne, som eksempel kan nævnes, de aktuelle arbejdspladsbesøg, der er koncentreret om besøg hos aften- og nattevagter.

Medlemsorganiseringsindsatsen hænger imidlertid tæt sammen med en lang række andre initiativer og aktiviteter der samlet set skal gøre det attraktivt at være medlem af FOA Frederikshavn.

## Medlemsaktiviteter, medlemstilbud og synlighed

Udover de mange initiativer der direkte relaterer sig til medlemsorganisering, er der en lang række andre medlemsaktiviteter, der på den ene eller anden måde gerne skulle tiltrække og fastholde flere medlemmer.

Afdelingsbestyrelsen prioriterer, at der skal være noget for enhver smag, og dermed også en bred palette af medlemstilbud, såvel af faglig som sociale karakter. Du skal som medlem kunne komme og blive klædt på og få en viden med dig i rygsækken, du enten kan bruge fagligt eller

### Eksempler på "den gode historie"

19 omsorgs- og pædagogmedhjælpere fik tilsammen udbetalt mere end **300 000 kroner**. Et regionsansat medlem skal have omkring **130.000 kroner** udbetalt pga. manglende lønstigning.

Sygdoms- og arbejdsskadesager har ført **7.617.148,- kroner** med sig, primært på mén og erhvervsevnetab.

Tre sager ført mod private arbejdsgivere udløser **65.000 kroner**.

FOA fik medhold i bemandingsnævnet, og **afværgede en nedskæring** af skibsassistenterne på Læsøfærgen.

### Faglige arrangementer

Foredragsrække med Karin Joy Wolf om "glæden der blev væk", "ADHD" og "Drømmetydning". Dette års kommende arrangementer med Trivselspilot Helle Bentzen, der kommer med bud på at tackle en travl og til tider presset hverdag.

### Sociale arrangementer

Cirkus, der i år er udvidet til både at være i Frederikshavn og Skagen, Fårup sommerland, juletræsfest, tur til Sverige for "de unge".

### Tilbud og rabatter

En lang række lokale butikks rabataftaler. Billige billetter til koncerter, teater, ski-kryds mv.

personligt. Du skal som medlem kunne deltage i rene sociale og familiemæssige arrangementer. Valget skal være dit...

Herudover tror vi på, at tilgængelighed og synlighed er vigtig. Vi prioriterer derfor at FOA Frederikshavn markerer sig i medierne, når det kan være med til at gavne FOA Frederikshavns medlemmer. Vi prioriterer at få fortalt "den gode historie", hvor medlemmer vinder en sag, eller det lykkes at få lavet en god aftale om løn og/eller arbejdstid.

I det forgangne år har FOA Frederikshavn fået sin egen Facebook side, vi er i gang med at omlægge og gøre den lokale hjemmeside mere attraktiv, og vi benytter de elektroniske kommunikationsformer der er tilgængelige i forhold til Jer som medlemmer. Eksempelvis SMS-service og mail direkte i indbakken. Det er hurtigt, effektivt og direkte kommunikation.

## **Tillidsvalgte endnu mere i fokus**

Afdelingen er godt i gang med at implementere evaluerede aftaler for alle tillidsrepræsentanter og fællestillidsrepræsentanter, samt helt nye aftaler for alle arbejdsmiljørepræsentanter. Det er en kontinuerlig proces, og desværre ikke noget der sker henover en nat. Aftalerne er med til at synliggøre den enkelte tillidsvalgte opgaver og kompetencer på arbejdspladserne.

Aftalerne er også med til at sætte fokus på de udviklingsbehov den enkelte tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant har – dvs. hvilke kurser og efteruddannelse der er behov for at tilbyde den enkelte.

I forhold til det regionale samarbejde omkring uddannelse af de tillidsvalgte, så fortsætter det også fremover. Men vi vil i langt højere grad opleve, at den efterfølgende overbygning på grunduddannelsen af de tillidsvalgte, kommer til at ske i den enkelte FOA afdeling, i individuelt tilrettelagte forløb.

I det forgangne år har vi haft øget fokus på den kommunale budgetlægning, og vi er rigtig glade for, at der blandt de tillidsvalgte er så stor interesse for "budgethjulet", som kurset hedder. Vi håber det samme kommer til at præge et tilsvarende forløb, der afvikles for de tillidsvalgte i regionen.

Fra afdelingens side har vi stort fokus på de tillidsvalgtes rolle i MED-systemet, og på at klæde de tillidsvalgte på til dette arbejde. Budgethjulet er en del af denne "påklædning", men de repræsentanter, der er udpeget af FOA Frederikshavn til at bestride en post i det overordnede MED-system, kommer nu også ind i afdelingen til en gensidig forventningssamtale. Samtidig håber vi på, at vi i 2013 kan effektivisere de kommunale baglandsmøder, der afholdes forud for møder i hovedudvalget samt fag- og fælles MED. Vi tror på, at det er vigtigt, at de udpegede er klædt på af deres bagland, til at bestride posterne.

Fra afdelingsbestyrelsens side, vil vi gerne have nogle fagpolitiske aktører, tillidsvalgte og udpegede. Det er derfor tilfredsstillende, at der var stor opbakning til kurset "TR og Samfund", hvor der blev sat spot på den samfundsmæssige og politiske del af tillidshvervet.

Herudover har vi i 2012 lagt en strategi for vores arbejdsmiljørepræsentant arbejde. Alle arbejdsmiljørepræsentanter skal i 2013 igennem et forløb hvor vi afdækker den enkeltes kompetencer og udviklingsbehov. Det foregår via et kompetencespil, så det er en anelse anderledes, end måden vi udarbejder aftalerne med tillidsrepræsentanterne på. Vi håber at kunne knytte vores arbejdsmiljørepræsentanter tættere til afdelingen, end det har været indtil

nu. Vi vil gerne at alle arbejdsmiljørepræsentanter også rustes til deres mange opgaver, og vi arbejder på, at alle kommer på den særlige FOA grunduddannelsen der er lavet, af 5 dages varighed. Vi vil rigtig gerne, at arbejdsmiljørepræsentanterne bruger afdelingen som sparringspartner/rådgivere ved behov.

Afdelingsbestyrelsen vægter samarbejdet imellem tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter, men vi er samtidig også opmærksomme på, at der arbejdes efter forskellige regelsæt. Tillidsrepræsentanterne agerer rigtig meget i forhold til overenskomster, og arbejdsmiljørepræsentanter agerer rigtig meget indenfor lovgivningsstof. Vi er også opmærksomme på, at der fra arbejdsgivers side, kan være problemer med at tænke tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter sammen – noget vi gerne tager fat på, i en forhåbentlig konstruktiv dialog.

At tænke samarbejdet ind er også årsagen til, at vi samler både tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter til 2 årlige konferencedage. Dagene skal medvirke til et forbedret og konstruktivt samarbejde. Herudover følges der op med løbende fælles kurser samt kvartalsmøder i afdelingen.

Afdelingsbestyrelsen vil gerne her i beretningen takke de mange tillidsvalgte i afdelingen. Vi er meget bevidste om, den store indsats de gør derude på arbejdspladserne.

Afdelingsbestyrelsen har i år valgt at afskaffe tildelingen af prisen som "årets TR & AMR". Prisen blev afskaffet, da der de seneste år er kommet meget få indstillinger, men for os, er der ingen tvivl, I år er alle afdelingens tillidsvalgte "årets TR & AMR"!

## **Arbejdsmarkedspolitik**

Endnu engang har vi haft et år, med mange arbejdsmarkedspolitiske udfordringer – for ganske vist er det i Folketinget den ene reform afløses af den anden. Eksempelvis ændringerne af dagpengesystemet og den forkortede dagpengeret! Reformen af førtidspension- og fleksjob! Nye udspil til reformer af kontanthjælp, SU og ikke mindst de kommunale refusioner venter lige om hjørnet.

Men når reformerne er vedtaget og implementeringen påbegyndes ude i kommunerne, er det vigtigt vi lokalt er på banen, og overfor såvel det kommunale embedsværk som det politiske system, får sat et FOA fingeraftryk, til gavn for FOA Frederikhavns medlemmer.

### **Udfaldstruede**

Når vi fra afdelingens side eksempelvis går ind og kæmper for en særlig timebank til ledige, der er udfaldstruet i dagpengesystemet, er det ikke for sjov skyld! Det gør vi fordi det er virkelige mennesker, det er medlemmer af FOA Frederikshavn, fra både det kommunale, regionale og private område, der står til at miste forsørgelsesgrundlaget.

Vi er tilfredse med, at der i 2012, med pres fra de faglige organisationer og politisk velvilje, blev etableret en timebank ordning, der gælder de ledige, der står til at miste dagpengene, og kun mangler de sidste 20 % af i alt 1924 timer, for at kunne blive genindplaceret. Ledige i denne målgruppe ansættes i det antal timer de mangler, og genindplaceres efterfølgende.

Herudover har A-kassen og faglig afdeling indgået aftale om en fælles indsats i forhold til de udfaldstruede, hvor den ledige tilbydes medvirken fra faglig afdeling, i forbindelse med den lediges 9 måneders samtale. I forbindelse med samtalen rettes fokus på mulige jobåbninger

indenfor såvel egen som andre sektorområder, der er fokus på uddannelsesmuligheder og den ledige tilbydes formidling af kontaktoplysninger til relevante arbejdsområder, med henblik på at finde mulige jobåbninger, eksempelvis som vikar eller afløser.

### **Seniorjob**

Kom pludselig til at fylde rigtig meget i starten af 2013. Mange steder i landet oplevede man eksplosionsagtige tilstande i antallet af personer, med ret til et seniorjob. Frederikshavn kommune er i den forbindelse ingen undtagelse, og i marts 2013 er det forventede antal ansættelser i seniorjob 80 årsværk.

Rigtig mange af de 80 ansættelser, forventes at ske indenfor FOA's overenskomstområder, hvilket de foreløbige tal også bekræfter. Således er der allerede pr. 15. marts 2013 ansat 42 personer i seniorjob på FOA's overenskomstområder.

Det store antal ansættelser på FOA's område betyder også, at vi fra afdelingens side har haft skærpet opmærksomhed på området. Det har været vigtigt for os at sikre, at tillidsrepræsentanterne er klædt på til opgaven, og har kendskab til den lovgivning der regulerer området. Erfaringen har imidlertid været, at der har været et meget stort efterslæb på ledelsessiden. For hvor tillidsrepræsentanterne har været klædt på, har det haltet gevaldigt i ledelsessystemet.

Trods gentagne opfordringer, og senest en skrivelse til kommunaldirektør Mikael Jentsch mfl., lykkedes det først i slutningen af februar, at få Frederikshavn kommune til at sende information om seniorjob ordningen ud til de respektive lederområder.

### **Job med løntilskud**

Har fået plads i de sidste to års beretninger, og i år er ingen undtagelse. Det er stadig et område der fylder rigtigt meget og et område der er fortsat er store udfordringer i forhold til. Det være sig både i afdelingen og ude blandt tillidsrepræsentanterne, hvor vi kan være glade for at have en detaljeret aftale, men samtidig ikke kan komme udenom at måtte konstatere, at det er dybt, dybt beklageligt, at det i mange tilfælde alene er FOA og FOA's tillidsrepræsentanter der finder det vigtigt at efterleve aftalen. Alt, alt for ofte oplever vi, at Jobcentret eller lokale ledere, ikke efterlever aftalen, og forud for ansættelser glimrer ved at undlade at inddrage den relevante tillidsrepræsentant i ansættelsen.

FOA Frederikshavn har gentagne gange påtalt problemstillingen overfor både ledelse i Jobcentret samt HR afdelingen ved Frederikshavn kommune, ligesom det indgår i den evaluering af spillereglerne der for tiden pågår med netop Frederikshavn kommune, og hvor FOA Frederikshavn sidder i en nedsat arbejdsgruppe som repræsentant på LO siden.

Det skal for en god ordens understreges, at der er steder, hvor samarbejdet fungerer efter hensigten, og hvor både ledelse og den lokale tillidsrepræsentant har en god dialog og

### **Fakta-tal om seniorjob**

Frederikshavn kommune har pr. 15. marts ansat 42 seniorjobbere på en FOA overenskomst, fordelt således:

- 9 husassistenter
- 12 ikke uddannede indenfor social- og sundhed
- 2 omsorgs- og pædagogmedhjælpere
- 7 pædagogmedhjælpere
- 1 serviceassistent
- 11 teknisk servicemedarbejdere

sammen løser opgaven på bedste vist.

Det skal dog understreges, at bekymringerne omkring løntilskudsområdet, ikke må mistolkes, og bruges som argumentation for at vi nu skal være mindre rummelige på vores arbejdspladser. Det er klart, at i perioder med lavkonjunktur og stor ledighed, fordrer det, at alle arbejdspladserne udviser rummelighed, og tager sin tørn og stiller løntilskudspladser til rådighed - vi må blot forlange, at det sker i et samarbejde imellem ledelse, medarbejder og den relevante tillidsrepræsentant. Sker det ikke, må vi i hver enkelt tilfælde, forfølge sagerne, og her er samarbejdet med medlemmer og tillidsrepræsentanter meget vigtigt - det er Jer der ved, hvad der rør sig ude på arbejdspladserne, og det er derfor også ude fra Jer vi skal have besked, hvis spilleregler ikke overholdes og noget ikke er som det bør være.

## Privatisering af den offentlige sektor og private arbejdsgivere

Siden afdelingsgeneralforsamlingen sidste år, har afdelingen haft øget fokus på det private område. Primært private arbejdsgivere og medlemmer ansat hos private arbejdsgiver.

Planen var, at afdelingen i perioden skulle foretage en række anonymiserede interviews, med privatansatte medlemmer. Formålet var, at vi gerne ville høre om Deres erfaring med det at være privatansat. Vi ville undersøge fordele, ulemper og mulige problemfelter, vi som organisation bør være opmærksom på.

Det viste sig ret hurtigt, meget svært og "op af bakke", at få aftalt egentlige interview (der har blot været afholdt to personlige interview), og efter flere forgæves forsøg, hvor medlemmer udeblev eller aflyste i sidste øjeblik, valgte vi en form, hvor medlemmet kunne besvare et spørgeskema elektronisk. Dette viste sig også at være en større udfordring, i og med, at blot én valgte at sende besvarelse retur. På et møde for de privatansatte medlemmer d. 14. juni 2012, blev der derfor omdelt spørgeskemaer til samtlige fremmødte. Her valgte 6 medlemmer, efterfølgende at returnere skemaet. Der er således modtaget spørgeskemabesvarelse fra i alt 9 privatansatte medlemmer, fordelt på 3 (4) firmaer. 6 besvarelser er fra ansatte ved samme firma. 2 besvarelser er fra ansatte ved hver sit firma, og en enkelt besvarelse er afleveret, uden angivelse af firma.

### Fakta:

FOA Frederikshavn har i omegnen af 1300 kommunalt ansatte medlemmer indenfor social- og sundhedssektoren.

Herudover er omkring 200 ansat ved en privat leverandør. I foråret 2012 var ca. 40 % tilknyttet en privat leverandør når det drejer sig om praktisk hjælp, og 27 % var tilknyttet en privat leverandør når det drejer sig om personlig pleje. Herudover er der i Frederikshavn kommune ca. 170 dagplejere og 35 private børnepassere.

## **Opsummering af undersøgelsens resultater**

Ud fra de afgivne besvarelser, kan det konstateres, at der er meget forskellige synspunkter i forhold til flere af de stillede spørgsmål. Dog er der en tendens til, at de interviewede privatansatte medlemmer, oplever:

- At borgere hos private leverandører, ofte får besøg af den samme medarbejder.
- Et flertal af de privatansatte oplever, at der er fokus eller endda stort fokus på dokumentation hos private leverandører
- Det opleves i overvejende grad, at der er fokus på arbejdsmiljømæssige forhold hos private arbejdsgivere
- Halvdelen oplever fleksibilitet/større fleksibilitet og indflydelse i forhold til planlægning af arbejdstiden hos private arbejdsgivere.
- Der er opmærksomhed på uddannelse og/eller faglighed fra private arbejdsgivers side.

## **Øvrige initiativer på privatområdet i 2012**

I foråret 2012 opstod der, samtidig med afdelingens arbejde med det private område, en del skriverier i medierne omkring det private område. Bl.a. opstod der en misforståelse af, hvad afdelingens holdning til det private område overordnet set var og er.

Med baggrund i skrivelserne, samt konkrete henvendelser fra to af de private virksomheder, blev der dels gennemført besøg hos de to virksomheder, der inviterede og dels blev der, på tværs af alle private virksomheder inviteret til dialogmøde, for både medlemmer og ikke medlemmer. På dialogmødet, var der, blandt de ca. 20 fremmødte, enighed om, at man gerne indgår i et netværk af privat ansatte, på tværs af arbejdsgivetilhørsforhold.

## **Det videre arbejde, 2013 og frem**

Erfaringerne fra det seneste års arbejde med området, vil fremadrettet blive brugt i vores samarbejde med de tillidsvalgte (såvel private som kommunale) og vores samarbejdspartnere i det politiske system.

Herudover må det konstateres, at det private område, også fremadrettet skal have stort fokus fra afdelingens side. Afdelingsbestyrelsen har derfor, på sit møde d. 7. marts i år, vedtaget en fremadrettet strategi for det videre arbejde med det private område. Strategien er tilgængelig på afdelingens lokale hjemmeside, og vil også være at finde til orientering blandt generalforsamlingsmaterialet.

### **Afdelingsbestyrelsens overordnede holdning til privatisering af offentlige serviceydelser er** (vedtaget på afdelingsbestyrelsesmødet i juni 2012)

”Penge afsat til offentlig velfærd, bør altid benyttes bedst muligt, krone for krone, uanset offentlig eller privat arbejdsgiver.

Overordnet og ideologisk er vi på linje med tidligere kongresbeslutninger om, at velfærdsydelser ikke bør udsættes for privatisering og markedsføring, hverken pasning, pleje, børnepasning etc.”

## Arbejdsskadesager, sygemeldte samt sociale sager

Vi har i afdelingen p.t. lige knap 100 aktive sager, der alle er en blanding af arbejdsskadesager, sygedagpenge, kontanthjælp og enkelte andre sagstyper.

I de sager hvor vi i FOA Frederikshavn har været involveret, er der i det seneste år indhentet følgende erstatninger:

Erhvervsevnetab: 6.921.246,- kr.

Mén erstatning: 287.902,- kr.

Retssagen: 408.000,- kr.

---

I alt i 2012: 7.617.148,- kr.\*

*\* Herudover har vi i flere tilfælde rejst sager og/eller anket sager vedrørende ophør af sygedagpenge. Disse sager har vi desværre ikke mulighed for at gøre op i "kroner og øre".*

Arbejdsskadeområdet er et meget komplekst område, og hvor vi nogle gange kan tro, at en sag er lige til, så viser det sig alligevel, at sagen varer flere år! Det er frustrerende for os, men det er i særdeleshed frustrerende for de medlemmer, der må vente så lang tid på en afklaring.

Vi har i 2012 set et fald i forhold til nye arbejdsskadesager. Vi har fået 21 nye sager. Det er stadig primært rygskader, men også arm/skulderskader og psykiske skader er kommet "godt med".

Faldet i sager følger tendensen på landsplan. Det er måske det store forebyggende arbejde med arbejdsmiljø/arbejdsstillinger/ hjælpemidler der nu slår igennem. Men det kunne også skyldes, at i en tid med krise og store fyringsrunder, så er den enkelte bange for at anmelde en ulykke af frygt for at miste sit arbejde. Noget vi skal- og vil være opmærksomme på.

Uanset om der er tale om sager, der vedrører arbejdsskader eller sygemeldte medlemmer, vil afdelingen have fokus på, at medlemmer ikke presset unødigt af økonomisk trængte arbejdsgivere. Arbejdsskader skal anmeldes, og vi vil arbejde for, at medlemmer skal have tid til og mulighed for, at være sygemeldte og blive raske igen, uden hele tiden at skulle frygte for en fyreseddel. Her tænkes særligt på medlemmer, der rammes af alvorlig sygdom, og hvor en fyreseddel bør være det sidste, der skal bruges kræfter på at koncentrere sig om.

For så vidt angår sygedagpengesager, der ser vi en del sygemeldinger pga. psykisk arbejdsmiljø – det er ikke alle disse sygemeldinger der bliver til eller er arbejdsskadesager/arbejdsbetingede lidelser.

Herudover deltager vi fra afdelingens side i mange besøg på Jobcentret, sammen med sygemeldte medlemmer, i forhold til at følge med og være bisidder til samtaler hos en sagsbehandler. Netop sygdomsopfølgingsdelen på Jobcentret er vigtig, og erfaringsmæssigt vil vi gerne ind i en sygdomssag så tidligt i forløbet som muligt, og inden sagen er kørt helt i hårnude.



Som bekendt arbejder den siddende regering hård med reformer på en bred vifte af områder. Senest trådte den nye reform vedrørende førtidspension- og fleksjob i kraft, pr. 1. januar i år. Reformen vil medføre store forandringer vedrørende bl.a. tilkendelse af førtidspension, men også i forhold til fremadrettede fleksjobansattes aflønning. FOA Frederikshavn følger udviklingen meget nøje, og deltager i den løbende dialog der er imellem LO organisationerne og Jobcentret.

## **Afslutningsvis og afdelingsbestyrelsens arbejde i perioden**

Udover de omtalte emner i beretning, gives her en kort status på de områder og emner, afdelingsbestyrelsen i det forgangne år har beskæftiget sig med.

### **Revidering af gaveregulativ vedr. tillidsvalgte**

Der er luet ud, og hidtidige gaver i forbindelse med runde fødselsdage, bryllupper etc. er fjernet. Der gives nu alene en gave i forbindelse med ophør af et tillidshverv, med tak for indsatsen.

### **Hotline i FOA Frederikshavn**

I forbindelse med ophør af forsøgsordningen med et fælles Nordjysk Callcenter, har afdelingsbestyrelsen besluttet, at der fra 15. april 2013 oprettes en Faglig Hotline for FOA Frederikshavns medlemmer. Nummeret har åbent mandag – torsdag fra afdelingens lukketid og frem til kl. 18.00 samt fredag fra kl. 10.00-14.00.

### **Frivilligt arbejde**

Afdelingsbestyrelsen forventer, i foråret 2013, at iværksætte øget fokus på frivilligt arbejde på offentlige arbejdspladser. Det sker ud fra de kriterier hovedbestyrelsen tidligere har vedtaget:

- Afdelingerne øger opmærksomheden på, hvorvidt frivillige overtager overenskomstdækket arbejde i budgetterne for 2013.
- Afdelingerne øger opmærksomheden på, hvorvidt frivillige overtager overenskomstdækket arbejde i forbindelse med afskedigelses-sager.
- Afdelingerne arbejder på, at få gjort "Spilleregler for samarbejdet mellem frivillige og professionelle" til kommunernes frivilligpolitik.
- Forbundet rejser sager fagretligt, hvor dokumenteret ordinært, overenskomstdækket arbejde, fx efter en afskedigelsesrunde, udføres af frivillige i stedet for de afskedigede.
- Forbundet skærper, på et overordnet politisk plan, tonen over for arbejdsgivere, der anvender frivillig arbejdskraft, som erstatning for FOA medlemmers arbejdskraft.

### **Hjertestarter**

Kan politikere eller en arbejdsgiver tvinge ansatte til at være en del af en hjertestarterordning, når der er tale om en ordning, der ikke kun gælder egen arbejdsplads, men også ude i byen. Dét var et af spørgsmålene, afdelingsbestyrelsen drøftede, i forbindelse med Frederikshavn kommunes hjertestarter projekt, i foråret 2012. Her valgte man, at hjemmeplejens biler skulle

udstyres med hjertestartere, og de ansatte, efter advisering fra alarmcentralen, skulle udøve førstehjælp i borgeres private hjem i Frederikshavn kommune.

Afdelingsbestyrelsen er fortsat opmærksom på ordningen, men vedtog tilbage i sommeren 2012 følgende statements:

- Idéen er god, men det skal være frivilligt om man som ansat tilmelder sig.
- Ansatte skal have førstehjælpskursus samt kursus i brugen af hjertestartere.
- Der skal være en beredskabsplan.
- Der skal forhandles et funktionstillæg for funktionen, til dem der frivilligt har tilmeldt sig. Der kan være et dielemma ved at forhandle løntillæg for funktionen, i det ansatte, der ikke føler sig trykke ved ordningen, måske føler sig "presset" til at tilmelde sig, for at få et løntillæg.
- Arbejdsmiljøvinklen skal tænkes ind. Ordningen må ikke medføre at ansatte føler sig utrygge.

Trods efterfølgende forhandling med Frederikshavn kommune, er det ikke lykkedes at forhandle et funktionstillæg hjem for funktionen. Dette ændrer imidlertid ikke ved afdelingsbestyrelsens overordnede politiske holdninger og statements til projektet.

### **Tidsbegrænset ansættelse**

Har i efteråret 2012 været et tema på et afdelingsbestyrelsesmøde, i det der er forskel på, hvor udbredt brugen af tidsbegrænsede ansættelser er, på de forskellige overenskomstområder. Afdelingsbestyrelsen tilkendegiver, at gældende rammeaftaler, overenskomster mv. skal følges og gælder alle medlemsgrupper. På områder hvor særlige udfordringer gør sig gældende, eksempelvis på social- og sundhedsområdet, hvor der ønskes værnet om faguddannet personale i alle faste stillinger, må dette søges løst af sektoren, eksempelvis via aftale med Frederikshavn kommune om uddannelseskrav på området.