

## **Beretning afdelingsgeneralforsamling 26. marts 2019.**

Afdelingen har afholdt afdelingsgeneralforsamling i forbindelse med at vores afdelingsformand, valgte at gå på efterløn. Efter lang og tro tjeneste i FOA Frederikssund.

I den forbindelse blev der afholdt reception for den afgangende formand, her havde afdelingen lavet en lille video seance, hvor alle i afdelingen kunne sige nogle særlige ord til formanden.

Det var en dejlig men også en vemodig dag. Tak for dit store engagement i afdelingen og din indsats for vores medlemmer

Afdelingen har sagt farvel til Næstformanden i pædagogisk sektor, som gik på pension. Jens har været mange år i PMF og kom til afdelingen i 2006 ved fusionen mellem FOA og PMF. I den forbindelse blev der afholdt en reception og humoristiske taler som viste sider af næstformanden og hans politiske liv. Afdelingen takker for det store arbejde i tjenesten for vores medlemmer. Tak for godt samarbejde og kollegaskab.

Afdelingens daglige ledelse skulle i gang med at lave et budget, det var en helt ny opgave, som vi i daglig ledelse ikke havde prøvet før.

Til alt held har vi en bogholder, som havde været med til dette arbejde tidligere. Tak for det.

Gennem de senere år har FOA Frederikssund sparet på alt, hvad der kunne spares på. Og det var nødvendig for daglig ledelse at vende hver en sten. Daglig ledelse lovede hinanden at der skulle være et budget, hvor der ville blive balance i regnskabet.

Der blev taget drastiske beslutninger for at få økonomien til at balancere. Der blev indkaldt til ekstraordinær generalforsamling vedrørende budgettet og de deraf afledte konsekvenser i afdelingen. Det var ikke en nem proces, som stadig mærkes i arbejdet i afdelingen. Det er en ny epoke, hvor vi arbejder med kompetence afdækning i afdelingen samt opgaveløsningen. Dette arbejde vil fortsætte i resten af 2019.

Der er blevet arbejdet med konsekvenserne af dataforordningen og konsekvenserne af vores arbejde med medlemsdataene i vores system 360. Her skal arbejdet med medlemsager være. Det er en stor opgave idet der skal arbejdes med beskrivelse af opgaveløsningerne, som datatilsynets skal kunne se ved besøg. Det forlyder at datatilsynet vil besøge en fagforening i foråret. Afdelingen er i gang med beskrivelserne. Afdelingen skal desuden have alle sine gamle dokumenter ind i systemet, en kæmper opgave oven i de almindelige opgaver i afdelingen. Vi skal flytte data fra vores drev til systemet 360.

Afdelingen er gået i gang med mødemodulet i 360, her er vi startet med afdelingsbestyrelsesmøder. Det er en ny metode at arbejde med mødeforberedelse, bilag og mødeafholdelse samt referat skrivning. Afdelingen arbejder med systemet, og de øvrige bestyrelser vil tilgå systemet 360 i deres arbejde hen ad vejen. Afdelingen har ikke sat en deadline for dette arbejde, da der i forvejen er rigtig mange nye opgaver grundet GDPR og FOA'S vejledninger til dette arbejde i 360.

FTR har været sagsbehandlere gennem længere tid i afdelingen, derfor har der været afholdt et kursus i brugen af 360 i faglige personsager for FTR. Idet FTR arbejder med faglige sager for FOA-medlemmer og er en del af FOA's arbejde med 360. Afdelingen har tilbud FTR at få sparring ved vore to faglige medarbejdere og vores 360 administratorer i deres arbejde med brugen af systemet til deres faglige sager.

Afdelingen har lavet APV, og er i gang med at lave handleplaner ud fra APV-analysen.

Afdelingsformanden har været på arbejdsmiljøuddannelse, som jo er et lovkrav.

Afdelingen har fokus på samarbejdet med A-kassen, og der er lavet fælles morgenkaffe 1 gang om ugen, så vi kan få drøftet det fælles arbejde i FOA ved behov. Ud fra et ønske om at få mere sammenhæng i vores fælles opgaver vedrørende medlemmet. Der skal laves en ny samarbejdsaftale lokalt, det arbejde er ligeledes i gang.

Afdelingen er repræsenteret i lønudvalget som er en del af kongresforberedelsen.

Personaledage er afholdt for personalet, de ansatte og A-kassen. Ifølge samarbejdsaftale mellem faglig afdeling og A-kassen.

TR-samtaler er afholdt, dataene ligger til grund for de kurser som udbydes til de tillidsvalgte.

## **Løntjek**

Vores Fokus område vedrørende store løntjek fortsætter, vores sagsbehandler har fået struktureret arbejdet med sagerne og samarbejdet med arbejdsgiverne omkring FOA-kravene er dokumenteret i henhold til arbejdsplan, ændringer samt den enkelte paragraf.

Afdelingen har lavet oplæg i Hovedbestyrelsen om vores lønprojekt fra vi startede til funktionen nuværende i afdelingen. Oplægget var fra skidt til positivt, og beskriver udviklingen af projektet, brug af 360 og GDPR i projektet samt oversigt over de resultater projektet har hentet hjem til vores

medlemmet. I 2018 har FOA Frederikssund hentet 1,2 mio. kroner hjem til vores medlemmer. Dertil kommer de midler som I som tillidsvalgte har hentet hjem til vores medlemmer ved løntjek.

### **Uddannelsesansvarlige**

Afdelingen har været med til at udvikle grundkurset for tillidsvalgte i Region H. Her er der samarbejde om kursustilbud til de tillidsvalgte. Afdelingen medvirker i udviklingsarbejdet af TR- samtaler, udvikling af kurser til Tillidsvalgte samt AMR. Her har afdelingen samarbejde med forbundet samt vores regionale konsulent.

Afdelingen medvirker til akut- aftalerne, i vores samarbejde via hovedbestyrelsen og det regionale samarbejde med de 7 afdelinger Region H.

### **Region Hovedstaden samarbejde**

Afdelingens repræsentant i Regionsbestyrelsen har i perioden deltaget på de fælles bestyrelsesmøder. Har deltaget på TV1 net værket for fællestillidsrepræsentanter tværfagligt ansat i Region Hovedstaden. Psykiatrien har opsagt alle forhåndsftaler og samtidig fremsendt et udkast til en ny aftale.

TR- aftalen er til genforhandling, her arbejder fællesskabet sammen i processen.

### **Regionskonference**

Der har været afholdt en Regionskonference, hvor temaet var MED. Der var særligt fokus på hvem der er baglandet. Her var en drøftelse af hvordan man som repræsentant for MED får viden fra sit bagland. Det kan være en udfordring at nå hele sit bagland og få deres viden i forhold til de sager som drøftes i MED.

Der var dialog med de nye valgte i forbundet. Der var dialog med forbundsformanden, forbundsnæstformanden og kost- service Sektor formanden.

Bornholm Hospital som udviklingshospital, dialog mellem de tillidsvalgte og hospitalsdirektøren. Rundvisning på Hospitalet.

### **MED aftalen Region H**

Der har været forhandling af MED aftalen, med knaster idet regionsdirektøren ikke vil have organisationsrepræsentanter i Hoved MED. Medarbejderne har givet udtryk for, at de selv tager vare på egen butik.

Der har været rejst en sag om Lov om varsling i forbindelse med afskedigelser af større omfang.

Som følge af budgettet har der været forhandlinger med de faglige organisationer i henhold til de påtænkte opsigelser som konsekvens af budgetbeslutningen for 2019.

## **FOS**

Der er lavet et samarbejde Faglige organisationers samarbejdsforum i daglig tale kaldet FOS. Der har været afholdt dialogmøde om budget mellem FOS og regionspolitikkerne. Her forsøger man at få så meget indflydelse som muligt på beslutningerne politisk. FOS arbejder med arbejdsdeling især fordi der mangler personale. Endvidere arbejdes der med sundhedsreformen. Der har været dialogmøde med Region og kommuner om en ny sundhedsaftale for 2019 til 2023. FOA afsendte mundtlige input på mødet, som efterfølgende blev sendt til Regionerne. FOA'S fokus var på svage og udsatte borgere (psykiske lidelser, demens, misbrug og ulighed i sundhed). Der blev sat fokus på vores faggrupper som forløbskoordinatorer og uddannelse i sektorovergange. FOS har henvendt sig til Regionerne vedrørende udbudspolitikken vedrørende Center for Ejendomme. For at få det rettidigt behandlet i RMU.

## **Overenskomstarbejdet i Regionerne**

Der har været overenskomstforhandlinger. Her har der været afholdt opstart konference og prioriteringskonference. TR inddrages tidligt i processen, med fokus på at der er sammenhæng mellem forbundets arbejde og de tillidsvalgte arbejder på arbejdspladserne. Lokalt kan det være svært at skabe interesse for dette arbejde, da medarbejderen ikke kan se sine forslag direkte i de krav der forhandles om. Processen omkring konfliktudtagning, skal næste gang starte tidligere, FOA skal være bedre til at forberede TR på konfliktområdet. FOA skal ligeledes være bedre til at forberede FTR. Bedømmelsen i FOA af input fra TR/FTR skal være mere kvalificeret. Kravene til overenskomsten er indsendt som samlet krav fra Region Hovedstaden.

## **Arbejds miljø I regionssamarbejdet**

Der er udarbejdet en arbejdsprocedure for arbejdsmiljø ansvarlige på regionsområdet i forhold til "den syge arbejdsplads". Arbejdsforholdene bærer ofte præg af en lokal ledelse som ikke magter at forbedre arbejdsmiljøet, de ansatte begynder at søge væk og sygefravær/ stress og arbejdsskader er stigende. De arbejdsmiljøansvarlige har udarbejdet en procedure for identificering af disse arbejdspladser.

Der har været afholdt en arbejdsmiljøkonference i april 2017 og 2018 i samarbejdsfællesskabet i Region H. Afdelingen har deltaget i konferencerne, endvidere har arbejdsmiljørepræsentanter deltaget.

Arbejdsmiljøgruppen under regionsbestyrelsen afholder en to dages konference i fællesskab i 2019, der er arbejdsmiljø år og der vil blive masser af indsatser om arbejdsmiljø i hele FOA-landet. Indsatserne vil hænge sammen med de besluttede indsatser i FOA på arbejdsmiljøkonferencen i Nyborg. Der har været afholdt fælles AMR- konference 8. januar 2019, fagbevægelsens hovedorganisation stod for arrangementet.

Der arbejdes med vold og trusler på Regionens arbejdspladser. Der er set sådanne episoder, på parkeringspladser, sociale bosteder og psykiatriske hospitaler. Personalet bliver udsat for vold og trusler oftere end tidligere. Arbejdet med dette område vil også fremadrettet foregå.

### **Særlig indsats i forhold til arbejdsmiljøet (task force)**

TV1 netværket har arbejdet med følgende områder:

Hvordan bliver vi bedre til samarbejdet med arbejdstilsynet.

Hvordan bliver vi bedre til at samarbejde med arbejdspladsen om det som handler om arbejdstilsynet og deres afgørelser.

Hvordan sikrer vi en kvalificeret handling i MED på driftsmålsstyring af arbejdsmiljøet

Hvordan kan vi sikre og kvalificere handlinger på Trivsel OP

Emnerne er med udgangspunkt i jeres funktion og rolle i Virksomheds MED og Regions MED

### **Regionsrådsvalg 21. november 2017**

Valgmøde er afholdt i Region H i henhold til valg af Regionspolitikere.

Her havde medlemmerne mulighed for at stille spørgsmål til kandidaterne tværfagligt.

### **Pensam**

Der er afholdt dialog møde med Pensams direktør i regionsbestyrelsen.

Pensam har orienteret om strategi 2020 samt resultater i Pensam.

Forbrugergruppevalg i Pensam, her opfordrer Pensam at medlemmer stiller op ved valget i 2019, idet det er her der besluttet hvordan pensionen sættes sammen for den enkelte gruppe. sætter fokus på FOA 'Medlemmerne i deres kampagner og politiske dagsordener.

FOA Frederikssund samarbejder med Pensam og har afholdt møde for +59 årige om pensionsreformen. Der var tilmeldt 50 personer.

Afdelingen har samarbejde med Pensam vedrørende tilbud til vores medlemmer og aktiviteter.

Afdelingen afholder statusmøde og samarbejds møder med Pensam, så deres tilbud og produkter kan målrettes vores medlemmer, ud fra afdelingens tilbagemeldinger fra medlemmerne. Strategi 2020 et pensions selskab du kan regne med. Målsætning er produkter tilrettet medlemmerne (kunderne)

Kvalificeret rådgivning til medlemmerne. Omkostningerne falder med 1/3.  
Afkast blandt de bedste.

Pensam markerer sig i debatterne f.eks. lavtlønnede, ikke alle kan spare op til pension, velfærdstalenter, pensionsplan rammer helt skævt, med udgangspunkt i FOA medlemmernes vilkår.

FOA har aftalt særlige tilbud med billige forsikringer og fair og billig bank.

### **Seniorklubben.**

FOA Senior klub har i årene 2017 og 2018 haft spændende emner på programmet.

Nævnes kan bl.a. "En paramediciners arbejde"- "Som luksusvagabond gennem Jylland" fortalt af pensioneret sygehjælper Lis Ingemann- "Om Børns Vilkår" - "Maraton kvinden" Annette Fredskov-" Hospice Sjælland"- "Om Benny Andersen-Svantes viser "- Den politiske situation" og underholdning -udflugt mm.

Bestyrelsen har afholdt 10-12 bestyrelsesmøder og 9 medlemsmøder årligt. De har deltaget aktivt i Netværk Hovedstaden /- FOA Nordsjælland, i Regionsmøde, i mange møder i Faglig Senior ,i Faglig Senior Kommunegruppe møder, hvor der har været afholdt panel/debatmøder med lokale politikere omkring ældrepolitik, besparelser, værdighedspolitik mm. Der arbejdes fortsat på at påvirke den lokale ældrepolitik.

Bestyrelsen vil også i fremtiden fremme FOA`s holdninger og synspunkter ved at opfordre medlemmerne til at opstille til ældreråd, styrke samarbejdet med dette, fremme synlighedsindsatsen af vores klub til gavn for fastholdelse/tilgang af nye medlemmer, vil fortsat arbejde på, at fagligheden i seniorarbejdet styrkes gennem et varieret mødeprogram. Bestyrelsen ser dette som et godt fundament i den 3. alder!

### **Aktiviteter i FOA.**

FOA Frederikssund afholder kurser for vores medlemmer. Der udsendes kursustilbud to gange om året. Afdelingen opfordrer jer medlemmer til at indgive kursusønsker, som vil være relevante for jer, faget eller personligt. Løn cafe afholdes for medlemmerne, MED cafe hvor medlemmer kan få viden om deres muligheder for indflydelse via MED repræsentanterne.

Der afholdes medlemsmøder i huset. Medlemsmøder i forbindelse med arbejdspladserne og opgaver som ønskes løst i fællesskab.

### **Overenskomst KL**

Der har været afholdt medlemsmøde i forbindelse med overenskomstforhandlingerne. Her fik medlemmerne en redegørelse for mulig konflikt, forløbet i forhandlingerne. Faktuel viden om forhandlingen og knaster som skulle løses. Der var megen debat i Medierne, og ikke alt var fremstillet helt korrekt.

Både KL og Regionen gik til overenskomstforhandlinger med krav om løntilbageholdenhed. Kravet var blandt andet begrundet i at de offentlige ansattes lønninger ifølge arbejdsgiverne angiveligt er steget mere end i den private sektor. Uanset begrundelser fra arbejdsgivers side, er der ikke hold i kravet om løntilbageholdenhed set i lyset af samfundsøkonomien. Det offentlige arbejdsmarked vil komme til at ligge i stærk konkurrence med det private arbejdsmarked om at tiltrække kvalificeret arbejdskraft i fremtiden.

Overenskomsten kom dog i mål uden storkonflikt. Der var fagligt sammenhold. Fællesskaber blev opbygget under overenskomstforhandlingerne. Det blev helt klart, at det er nødvendigt at stå sammen som arbejdstager for at nå et resultat på det offentlige område. Det fællesskab, skal FOA og de øvrige faglige organisationer bygge videre på, så der kan opnås positive resultater trods velfærdens økonomi skal række til flere mennesker i de kommende år. Det vil kræve at fællesskabet står stærkt og sammen omkring den danske model.

FOA er valgt som forhandlingsleder ved næste overenskomst for fællesskabet. Det er et skulderklap til vores dygtige forhandlere. Det bliver spændende at følge arbejdet frem til næste overenskomst på det offentlige område.

Der er afholdt stormøde for tillidsvalgte i forhandlingsfællesskabet. Her var FOA Frederikssund repræsenteret med en bus fuld af tillidsvalgte vedrørende forhandlingerne af overenskomstfornyelsen.

Der har været MED konference afholdt af organisationerne i fællesskab. Det er et fokusområde, for at få arbejdet med indflydelse endnu bedre på virksomhederne. FOA har lavet en undersøgelse af 2000 med referater, hvor det fremgik at der ikke var indskrevet noget fra medarbejderrepræsentanterne. Her kan medarbejderne få indflydelse på forholdene på deres virksomhed samt faglig udvikling, bedre trivsel og bedre arbejdsmiljø.

Det er lykkedes FOA at få sat fokus på velfærd i debatten med lokalpolitikere, både til Panelmøder, men også i relations arbejdet med lokale politikere. Desuden er der indledt relations arbejde med faglige seniorer i forhold til velfærd.

Der blev indgået ny overenskomst med KA Pleje i 16.06.2017 Der stor deltagelse i urafstemningen på det private område. Og der var en høj stemmeprocent på ja til overenskomsten. Dog var der enkelte små forbund som havde et rungende nej til overenskomsten, men som strukturen er i dag, bestemmer flertallet på en urafstemning.

FOA har i perioden sat fokus på Ligeløn og lavtløn. FOA har haft samarbejde med andre forbunden række forbund. Både under overenskomstforhandlinger og krav til overenskomsten. FOA har i mange år sat fokus på at lønstigninger

skal være kronetillæg, da % vise stigninger giver en skæv fordeling og ikke løfter de lavt lønnede. Dette arbejde er ikke færdiggjort og fortsætter i vores arbejde med forhandling af løn.

FOA arbejder med Taskforce om arbejdsmiljø og økonomi. Task force startede i september 2016. Sagerne som sendes til Task force er typisk voksende arbejdspress, konsekvenser af forandringer og besparelser, forringede indflydelsesmuligheder, og forebyggelse af vold og trusler. Der er lavet en ny arbejdsfordeling mellem forbund og afdelinger. Afdelingen er drivende og besluttende part og Task force er rådgivende part.

Der har været afholdt dialogmøder om liv ære og velfærd for tillidsvalgte. Der var et tydeligt ønske om fortsat indsats på dette område. Handlemuligheder i forhold til overvågning, krav om anonymitet i registre, en målrettet indsats mod psykiatrien og en bredere forebyggende indsats.

Ytringsfrihed er også et emne som der har været fokus på. Det er et emne som afdelingen på TR - grundkursus har holdt oplæg og efterfølgende dialog om. Det er et emne som vi fortsat skal arbejde med. Især da mange af vores faggrupper har skærpet oplysningspligt. Og det skal være muligt at udtrykke sin bekymringer uden fare for negative konsekvenser. Mange er bekymret for at udtale sig. Dog er der arbejdspladser som har valgt at bruge sin ytringsfrihed på deres arbejdsplads i vores område. Den der tier samtykker, siges der. Man kan jo sige at beslutningerne ikke bliver nuanceret, hvis ingen ytrer sig.

Der er en tendens til at mange ansættes på meget få timer, men arbejder på et meget større timeantal. Arbejdsmarkedet ændrer sig i disse år, og flere ønsker indflydelse på deres arbejdsliv. Behovet er ikke kun kollektive overenskomster men også mulighed for at tilrettelægge et fleksibelt arbejdsforhold, hvor man kan have eget firma, arbejde freelance eller deltid to steder. Fagbevægelsen skal kunne håndtere særlige fleksible løsninger, hvis vi skal matche de nye behov. FOA har dog holdningen, at man skal kunne leve af sit arbejde

I forbindelse med kommunalvalget fik FOA sat velfærd på dagsordenen. Der har været afholdt panelmøder med byrådspolitikere og medlemmer. Et tiltag som både medlemmer og politikere har gavn af. Desuden er afdelingen godt i gang med at skabe dialog med forskellige udvalg i kommunerne. For at få indflydelse til gavn for vores faggrupper og det omlæggende samfund. Det er positivt og det gør mig som afdelingsformand stolt af sektorernes politiske arbejde. Velfærd fylder også allerede til det kommende folketingsvalg.

Der har været demonstrationer under budgetprocessen, i flere kommuner. MED udvalgenes medarbejderrepræsentanter stod for arrangementet. Det blev

bemærket politisk og Medierne var også til stede. Afdelingens valgte deltog også.

Afdelingen har afholdt ekstraordinært Generalforsamling i forbindelse med vores økonomiske situation i afdelingen under budgetlægningen for 2018.

Her vedtog Generalforsamlingen budgettet for 2018.

Afdelingsbestyrelses møder er afholdt i henhold til afdelingens aktivitetsplan. Afdelingens bestyrelse er aktive samarbejdspartnere som i god dialog lægger retningen for afdelingens arbejde. Tak for jeres store indsats og jeres input til vores fælles beslutninger til gavn for afdelingens medlemmer. Tak for engagement i vores ad hoc nedsatte arbejdsgrupper, i forbindelse med strategiske beslutninger og arbejde i henhold til generalforsamlingen, aktivitetsudvalg m.m.

Afdelingen arbejder med dialog om kongrestemaerne på din arbejdsplads. Det er vigtigt at vores medlemmerne får relation til deres tillidsrepræsentant, og det er vigtigt for vores tillidsvalgte at få relationer til dem som de repræsenterer i MED udvalgene samt i deres valgområde. Det er vigtigt at de kongresdelegerede arbejder med det, som er vigtigt for FOA-medlemmer. Denne arbejdsform med dialog med medlemmerne, er den nye vej i FOA. For at kunne tage de rigtige beslutninger i afdelingsbestyrelsen, er det vigtigt med dialog med dem vi repræsenterer.

FOA forhandler medlemssager med arbejdsgiverne, har dialog med de berørte medlemmer i den enkelte sag. Vores ansatte og valgte i afdelingen samarbejder med de tillidsvalgte og i fællesskab løser FOA sagerne løbende. Tak til jer tillidsvalgte for jeres store arbejde på arbejdspladserne, I er nerven i vores organisation. Det er jer som binder afdeling, arbejdsplads og medlemmer sammen til en stærk treenighed, som løser samarbejdsopgaver, arbejdsmiljøopgaver, trivsel på arbejdspladsen, samtaler, lønaftaler, overenskomstkrav, bisidderopgaver, uddannelse og meget mere. Tak for jeres store indsats, vi glæder os til samarbejdet i den kommende periode. Tak til vores ansatte som i det daglige arbejde får servicen til medlemmerne til at fungere. Både når det drejer sig om netværksmøder, medlemshenvendelser, politiske møder, sektormøder, afdelingsmøder i afdelingen. Tak for jeres koordinerende indsats i afdelingens opgaveløsninger og jeres fantastiske medlemsservice og medlemskontakt.

### **Arbejds miljøudvalget i FOA Frederikssund**

Det tværfaglige arbejds miljøudvalg har afholdt temaaftener for vores medlemmer, det har været en succes og medlemmerne har deltaget i stort antal. Det tværfaglige arbejds miljø udvalg afholder møder om arbejds miljø hvor FOA og arbejds miljø udvalgets deltagere udveksler viden om arbejds miljø samt beslutter hvilke tiltag og fokusområder udvalget skal arbejde med til gavn for vores medlemmer. Her kunne afdelingen ønske sig flere arbejds miljørepræsentanter i udvalget. Sådan at arbejdet kan blive mere

kvalificeret. Så hvis du er valgt som arbejdsmiljø repræsentant og brænder for arbejdsmiljøarbejdet, så er udvalget helt sikkert noget for dig. Kontakt afdelingen for nærmere viden.

Danmark får flere og flere med stress, psykisk syge efterlades i utilstrækkelig behandling. Nedslidning og arbejdsrelateret ulykker og sygdomme fylder alt for meget i arbejdslivet. Der er brug for en gevaldig opgradering af arbejdsmiljøet. Der er brug for ledelser i virksomhederne i langt højere grad tager ansvar og inddrager medarbejderne i løsningsmodeller. Arbejdsmiljø lovgivningen er på mange måder en fin lovgivning, problemet er at der sker overtrædelser og konsekvensen for overtrædelser er alt for små. Der er brug for en præventiv indsats og oprustning af arbejdstilsynet. Den præventive indsats samt fokus på arbejdsmiljø arbejdet på den enkelte arbejdsplads, kan nedbringe sygefraværet på baggrund af stress. Her er et kontinuerligt arbejde. **DERFOR HAR FOA BRUG FOR DIG I ARBEJDSMILJØUDVALGET.**

### **Arbejdsskadeområdet**

FOA Frederikssund oplever et stigende antal henvendelser fra medlemmer med stressproblematikker som udspringer af et psykisk "dårligt" arbejdsmiljø.

Medlemmerne bliver sygemeldte med stress, angst og depression, som ofte udspringer af påvirkninger på arbejdet.

Vi har via medlemmernes egen læge haft flere medlemmer henvist til behandling på Stressklinikken som er et gratis tilbud på Arbejds- og Miljømedicinsk afdeling på Bispebjerg Hospital. Medlemmerne har været glade for og har haft gavn af tilbuddet.

Vi fører fortsat statistik over anerkendte arbejdsskader, herunder den erstatning som medlemmerne får tilkendt i forbindelse med sagerne.

Der er fortsat lang sagsbehandlingstid i både Arbejdsmarkedets Erhvervssikring og i Ankestyrelsen.

Der er her i starten af 2019 samlet udbetalt ca. 2.200.000 kr. i engangsbeløb (méngrad) og ca. 7.540.000 kr. i erhvervsevnetab som både kan være løbende erstatning og engangsbeløb.

### **Det sociale område**

I det daglige arbejde oplever vi en del medlemmer som henvender sig med spørgsmål til de offentlige ydelser, herunder folkepension og skat.

Medlemmerne oplever ikke, at de bliver hjulpet med disse spørgsmål, hverken i kommunen, Udbetaling Danmark eller skat. Vi er ikke skatteeksperter og kan derfor som udgangspunkt ikke hjælpe med dette. Vi har dog flere gange hjulpet medlemmer med fx at få afleveret en ansøgning om folkepension m.v. Der er evaluering i gang på fleksjob og førtidspensionsområdet. Den første lovændring blev vedtaget i efteråret 2018, hvor man har blødt lidt op på kravet til omfang og varighed af ressourceforløb. Det er især sager, hvor man på forhånd kan vurdere, at det vil være formålsløst med ressourceforløb, der skal have tilkendt førtidspension med det samme og ikke skal gennemgå formålsløse flerårige forløb.

Samtidig er der opstået en politisk debat om en mere fleksibel pensionsalder, især for de mennesker som har et fysisk krævende arbejde. Vi har i dag en efterlønsordning samt seniorførtidspension. Der er dog stor forskel på ordningerne, hvor man har ret til efterløn, hvis man er tilmeldt ordningen, hvorimod seniorførtidspensionen skal søges og bevilges af kommunen. Efterlønsordningen er blevet udhulet, færre tilmelder sig ordningen og vi er overbeviste om, at den stille og roligt bliver udfaset. Kommunerne administrerer seniorførtidspensionen og den bliver ikke brugt i det omfang som det var intentionen fra starten. Det ville være oplagt at kigge på reglerne for tilkendelse af seniorførtidspension, når man skal tale om tidligere tilbagetrækning for vores medlemsgrupper i FOA, som ofte har de fysisk belastende jobs.

Der er fortsat mange medlemmer som efterspørger hjælp og støtte til forløbet af deres sager i jobcentrene. Det er både almindelig rådgivning om rettigheder og pligter, men også at vi som fagforening deltager som medlemmets bisidder i møder i jobcentrene og til møder i Rehabiliteringsteam, når medlemmets sag skal forelægges det tværfaglige team, som blandt andet indstiller til jobafklaringsforløb, ressourcefor-løb, fleksjob og førtidspension.

### **Tillid**

Der er kommet alt for meget kontrol og detailstyring ind på arbejdspladserne, ting og værdier sættes ind i regneark og styres i alt for høj grad efter nogle håbløse regnemodeller og kontrolmetoder. Som fjerner kreativitet og menneskelig fornuft og i stedet binder ressourcer i administrative og uproduktive sags gange og kontrol. Det opleves at økonomien er vigtigere en e menneskelige ressourcer som sikrer opgaveløsningen i velfærden. FOA ser gerne arbejdsfællesskaber med udgangspunkt i kerneopgaverne, hvor den enkeltes faglighed sættes i spil i opgaveløsningen.

### **Aktivitetsudvalget**

FOA har deltaget på Jazz festivalen i Slangerup. Her har vi en bod, hvor vi taler med forbigående deltagere i Jazzfestivalen. Her taler FOA med byrådspolitikere og interesserede borgere om fagligt arbejde i en organisation.

Aktivitetsudvalget mangler medlemmer til denne aktivitet som vi har aftalt på vores tidligere generalforsamling.

Har du lyst, så kontakt afdelingen. Det er en sjov dag.

### **Faglighed**

Der arbejdes med fagligheden i vores sektorer. Der er forskellige behov i dette arbejde og indsatserne er forskellige. Metoderne er også forskellige i dette arbejde med faglighed. Dog kan FOA konstatere at der allerede nu er mangle på arbejdskraft på nogle områder. Vi ved at de store årgange går på pension i disse år, og at der ikke er uddannet nok til at overtage de ledige stillinger. Sektorerne er allerede i gang med arbejdet vedrørende manglende uddannet personale.

Sektorerne sidder i de lokale uddannelsesudvalg (LUU) og er med til at udvikle vores uddannelser og vores fag.

Sektorerne har forhandlingskompetencerne til vores faggrupper, sektorerne arbejder aktivt med Ny løn, lønforhandling ved ansættelse. Sektorerne har afholdt en fælles netværksdag med undervisning i emnet arbejdstid.

Sektorerne står for elevarbejdet og har samarbejde med vores nabo afdelinger vedrørende elevarbejdet herunder bogsalg., samt dimissioner på vores uddannelser.

Sektorerne har tæt samarbejde med TR-netværkerne. Det giver videndeling og læring samt kvalificerede tiltag og løsninger af arbejdsopgaverne til gavn for det enkelte medlem.

### **Det Private Område**

Afdelingen har i samarbejde med forbundet sat fokus på det private område. Afdelingen har afholdt møder med forbundet om frit-valgs området i FOA Frederikssund. Afdelingen har indgået et samarbejde med forbundet for at få flere overenskomster med aktørerne.

Afdelingen har været på arbejdspladsbesøg, møder med arbejdsgivere for at få indgået overenskomst til gavn for vores privat ansatte på vores arbejdsområder. Det er svært at få nogle af de private arbejdsgivere til at indgå overenskomst. Men arbejder fortsætter ufortrødent, da der er medlemmer som kan få ordnede forhold ved indgåelse af overenskomst. Der har været afholdt møder med det private team.

Der er en del faglige personsager på det private områder. Desuden er der ligeledes på dette område lønsager som afdelingen fører.

Afdelingen har indledt et samarbejde med friplejehjemmet Attendo og deres ledelse i forhold til vores fremadrettet forhandlinger overenskomstmæssigt. På mødet var der enighed om at der ikke skal være lønsager, men at lønnen skal udmøntes korrekt. Afdelingen har været inviteret til åbent hus på fri plejehjemmet. OG afdelingen vil arbejde for godt samarbejde og valg af tillidsrepræsentant på virksomheden. Dog er TR- strukturen i Attendo Danmark på nuværende tidspunkt ikke lokalt forankret.

### **MED i KL- området.**

Afdelingen har arbejdet med vilkårsaftale i Halsnæs kommune (august 2017). Flere organisationer har været til møder gennem en længere periode, Kommunen endte med af aflyse møderne. Efterfølgende har der været arbejdet med MED arbejdet i kommunen og FOA 'S repræsentanter fortæller at MED arbejdet er blevet langt bedre efter indsatsen på MED arbejdet i Kommunen.

## **1. Maj**

Afdelingen var taler på 1. maj mødet i Frederiksværk 2018.

Afdelingen deltog på 1. maj arrangement i Frederikssund om eftermiddagen. Desværre var der ikke medlemmer til arrangementerne.

## **Uddannelsesmesse**

Afdelingen deltager på uddannelsesmessen i Hillerød. Her har FOA Frederikssund en stand, hvor vi viser vores uddannelser frem, dette tiltag skal hjælpe eleverne til at se erhvervsuddannelsen som en mulighed. Samt vise hvad en rigtig faglig organisation er. På messen deltager LO hovedstaden også samt de øvrige faglige organisationer.

## **LO Hovedstaden**

LO hovedstaden har sat fokus på manglen af almene boliger. Egedal Kommune har 12,80% almene boliger. Frederikssund har 16,70 % almene boliger. Halsnæs kommune har, 30 % almene boliger. Til sammenligning har Ballerup 58%, Brøndby 64,40% og Herlev 56,70%. Vores kommuner er ikke førende på alment boligbyggeri.

LO hovedstadens forretningsudvalg har FOA Frederikssund en suppleant post i. LO hovedstaden har sendt en skrivelse til samtlige jobcentre, hvor der sættes fokus på syge borgere, som uretmæssig har mistet retten til sygedagpenge på grund af fejl fortolkning i kommunerne og ankestyrelsen. LO hovedstaden spørger

- Har kommunen ændret praksis jf. dommen fra Østre Landsret maj 2018?
- Har kommunen undersøgt om der er borgere, der uretmæssigt og fejlagtigt ikke har fået de sygedagpenge, de havde krav på?
- Har kommunen taget stilling til, om I vil efterbetale de borgere, der eventuelt har mistet sygedagpenge pga. fejlfortolkning?
- Hvor i kommunen er beslutningen truffet?

Idet vi ser frem til svar på ovenstående spørgsmål.

## **Atypiske ansættelser**

Flere og flere danskere oplever at arbejde under atypiske ansættelsesforhold, som gør det svært for dem at få del i de goder, som vores overenskomster sikrer. Der kan være tale om f.eks. freelancearbejde, ufrivillige deltidsansættelser, arbejde via platforme eller tidsbegrænsede ansættelser. Undersøgelser viser at organiseringsgraden hos atypisk ansatte, er lavere end hos det øvrige arbejdsmarked.

## **Politisk fremstød om dagtilbud**

Danske forældre er blandt de mest erhvervsaktive i verden. Vores danske samfund – og den danske model i særdeleshed – gør det muligt både at være

aktiv på arbejdsmarkedet og have et aktivt familieliv. Det skal vi værne om. Derfor er det helt afgørende at sikre, at rammerne er i orden for lønmodtagerne med børn – både til lønmodtagernes og børnenes fordel, men også for at arbejdsgiverne kan få velkvalificeret arbejdskraft til både den private og offentlige sektor.

Det er dog langt fra alle lønmodtagere, som oplever at familie- og arbejdslivet kan forenes på en hensigtsmæssig måde. Mange LO-forældre arbejder fx på "skæve" tidspunkter, det kan være tidligt om morgenen, om aftenen eller i weekenderne. Det gælder blandt andet for ansatte på hospitaler, i ældreplejen, butik/service faget, i vej/park, i fængselsvæsenet m.fl. Alt imens mange LO-forældre arbejder på skæve tidspunkter, holder dagtilbud typisk åbent mellem 07.00-17.00 i hverdagene. For mange LO-småbørnsfamilier er det derfor en særlig udfordring at finde pasningstilbud der matcher deres arbejdstider – en udfordring, der kan medføre store konsekvenser for forældrenes arbejdsliv og arbejdsudbuddet generelt.

LO Danmark har iværksat en kampagne som skal få lokalpolitikernes øjne op for, at der er brug for bedre dagtilbud ude i kommunerne. I LO Hovedstaden har vi valgt at sende mail ud til byrådspolitikere, folketingspolitikere og folketingskandidater. En anden aktivitet der bliver igangsat, er at vi igennem de sociale medier vil gøre opmærksom på problemstillingen

#### Arbejdsmiljønetværket

Vi har nu afholdt 2 møder med Christiansborg netværksgruppen omkring 2020 planen sammen med Lennart Damsbo og Morten Bødskov fra socialdemokratiet. Arbejdet går langsomt og specielt halter det meget med at finde finansiering.

Formand Per Olsen har efterfølgende haft møde med LO næstformand Morten Skov, der er skeptisk over hvor meget vi kommer i mål med. Der står ikke-forbrugte midler på 1,2 mia. kr. i Forebyggelsesfonden, gamle penge helt tilbage fra 2001, men desværre mener ministeren at det er nye penge som han ikke har. Nøglen til at få løst problemet om penge ligger desværre i hænderne på DF.

Formand Per Olsen har sendt en opfordring til socialdemokratiet om at lægge mere pres på ministeren, eventuelt melde ud at hvis ikke resultaterne af udvalgsarbejdet for alvor bidrager positivt, så melder socialdemokratiet ud at de vil genåbne forliget efter et valg hvis man erobrer regeringsmagten.

Der er desuden udarbejdet en pressemeddelelse som sammenkæder eventuelle mangler på arbejdskraft med dårligt arbejdsmiljø, og at det er en kendsgerning at forebyggelse og godt arbejdsmiljø fastholder folk på arbejdsmarkedet.

Afdelingen deltager i LO- hovedstadens repræsentantskab. Afdelingen har 3 pladser, pladserne er medlemstals reguleret. Temaet var hvordan kan vi i fagbevægelsen arbejde med etiske og demokratiske udfordringer med den

teknologiske udvikling. Hvem styrer robotten eller mennesket? Fastsættelse af kontingent. Budget behandles. Valg af formand 2018- 2022.

Erhvervsuddannelserne er blevet beskåret med 100 mio. kr. på grund af omprioriteringsbidraget. Trods massiv mangel på faglærte. Regeringen er dermed selv med til at nedprioritere erhvervsskolerne.

59% af danskerne mener at politikerne skal gøre noget mere imod social dumping.

Der er ligeledes nedskæringer på arbejdstilsynet, her burde der tilføres flere midler da udviklingen går den forkerte vej i forhold til både fysisk og psykisk nedslidning.

Første halvdel af 2018 har Frederikssund kommune kun 19 bevilligede forløb på positivlisten midler fra den regionale uddannelsespulje., der var 55 forløb i 2017. Det regionale arbejdsmarkedsråd følger op på forbruget af midler.

AOF drøfter en ny centerkultur og mulig aktivitet i Hovedstaden. Således at AOF kan stå stærkere i Region Hovedstaden. Forretningsudvalget undersøger nærmere det juridiske i et sådant samarbejde samt økonomien i dette arbejde. LO- formanden for Region Hovedstaden vil kunne besætte formandsposten, såfremt forretningsudvalget godkender samarbejdet på det næste forretningsudvalgsmøde.

## **FH**

LO er indgået i samarbejde med de andre faglige organisationer og er blevet til fagbevægelsens hovedorganisation (FH). Afdelingen deltog i den stiftende kongres den 13. april 2018. Som I nok har bemærket, blev Lizette Risgaard valgt til formand for fagbevægelsens Hovedorganisation. Der er valgt 6 næstformænd Det er intentionen at få en solidarisk vision og en handlekraftig organisation. Fusionen er en realitet pr. 01.01.2019.

Der er valgt en daglig ledelse til den nye hovedorganisation, der er valgt forretningsudvalg og Hovedbestyrelse til den nye hovedorganisation.

## **Formål for FH:**

Samler Danmarks forbund/ fagforeninger for at skabe et solidarisk samfund med job og uddannelser til alle, kvalitet i velfærden og et godt arbejdsliv.

Værdier:

### **Den enkelte kan selv. Sammen skaber vi mere værdi.**

Fagbevægelsen er et fællesskab af lønmodtagere.

Vi ønsker et samfund, hvor den enkelte får mulighed for og frihed til at skabe sit eget liv.

### **Alle mennesker har lige værdi**

Alle skal have mulighed for at tjene en løn, der sikrer et godt livsgrundlag.

Vi ønsker et samfund hvor vi gennem organisering, kollektive overenskomster, og politisk interessevaretagelse, kan sikre gode vilkår for lønmodtagerne, lige løn for lige arbejde, forhindre social dumping og arbejde for et samfund i balance.

### **Alle mennesker har ret til udvikling og medbestemmelse i deres arbejdsliv**

Alle skal have mulighed for et arbejdsliv med udvikling og medbestemmelse. Vi ønsker et samfund hvor faglig og social kompetenceudvikling og uddannelse giver arbejdet mening og indhold. Det skal danne baggrund for medarbejdernes medbestemmelse på arbejdspladsen.

### **Alle mennesker har ret til et sundt og sikkert arbejdsliv**

Alle skal have ret til et arbejdsliv, der både er fysisk og psykisk sundt og sikkert.

Vi ønsker et samfund, hvor medarbejderne ses som en ressource, der skal investeres i og skabes tryghed om, så medarbejderne kan blive på arbejdsmarkedet i mange år.

### **Alle skal have lige muligheder i livet**

Alle skal have lige muligheder i livet.

Vi ønsker et samfund med rettigheder og pligter til den enkelte.

Samfundet skal give lige muligheder for den enkelte gennem uddannelse og en tryk opvækst.

Samfundet skal modarbejde ulighed, tage hånd om sine udsatte grupper og skabe sikkerhed og tryghed i forbindelse med sygdom og alderdom.

### **Alle skal tage ansvar for velfærdssamfundet**

Alle kan bidrage til at skabe sammenhæng mellem mennesker i velfærdssamfundet.

Vi ønsker et stærkt velfærdssamfund, hvor organisationer, virksomheder, institutioner og den enkelte tager samfundsansvar og bidrager til at udvikle velfærden og demokratiet. En stærk offentlig sektor er en grundsten i velfærdssamfundet, og har stor betydning for den enkelte borgers tryghed og udviklingsmuligheder.

### **Alle mennesker har ret til balance mellem arbejde og familieliv**

Alle skal have mulighed for indflydelse på egen arbejdstid.

Vi ønsker et samfund med en god balance mellem arbejdsliv og familieliv, hvor arbejdstid og mængde kan tilpasses de livsfaser vi alle gennemgår.

### **Alle har ret til at leve i et samfund med muligheder**

Fagbevægelsen bidrager til et samfund, der tager internationalt ansvar for lønmodtagernes grundlæggende rettigheder globalt og sikrer 3. verdens landes udvikling.

Den private og offentlige sektor er gensidigt afhængige, og det dynamiske samspil mellem sektorerne skal understøttes af (FH) som et centralt omdrejningspunkt for udviklingen af vækst og velfærd. Fremtidig vækst skal gavne begge sektorer og bygge på et stærkt velfærdssamfund.

Forhandlingsmæssigt arbejder (FH) for at styrke og udvikle den danske aftalemodel og overenskomsterne, styrke de faglige organisationer i et solidarisk fællesskab og sikre sammenhængskraften mellem den offentlige og private sektor

LO Hovedstadens forretningsudvalg og FTF Region hovedstaden har været indkaldt til møde, for at drøfte den fremtidige lokalstruktur, vedtægter og økonomi. For at

### **Arbejdsmiljøåret**

Arbejdsmiljøåret 2019 er skudt i gang, 8. januar 2019 var 1500 repræsentanter samlet i Odense til en opstartskonference, hvor der blev arbejdet med arbejdsmiljøudfordringer på den enkelte arbejdsplads. Målet var at deltagerne gik hjem med en plan og strategi for hvad de vil arbejde videre med i virksomheden og hvem de skal arbejde sammen med af ledere og kollegaer.

Planen er at arbejdsmiljøudvalget skal planlægge 5-6 temamøder i 2019.