

2023 Beretning afdelingens Generalforsamling

FOA Frederikssund har siden sidste virtuelle generalforsamling arbejdet på mange fronter.

I perioden 21 april 2021 til i dag har FOA Frederikssund arbejdet med mange politiske dagsordner og forandringer i FOA.

Kongres besluttede indsatser i FOA.

Afdelingen arbejder med de 4 kongrestemaer

Kongrestema 1: Vi har bl.a. medvirket til, at:

- regeringen besluttede at følge den demografiske udvikling, hvilket har øget beskæftigelsen på FOA's områder.
- ældreområdet er i gang med en stor organiseringsændring i form af små teams, ligesom arbejdet med den nye ældrelov er sat i gang
- et flertal af kommuner opprioriterer rengøringsområdet. I det hele taget har vi øget det politiske fokus på faglighed og kvalitet.

Kongrestema 2: Vi har bl.a. medvirket til:

- en flerårig lærepladsaftale på social- og sundhedsområdet.
- bedre vilkår for ledige og beskæftigede under uddannelse.
- en række trepartsaftaler om uddannelse, blandt andet om godtgørelse ved deltagelse i voksen- og efteruddannelse.

Kongrestema 3: Vi har bl.a. medvirket til:

- at forbedre omskolingsmulighederne
- at sætte FOA-dagsordner i forhandlingerne om den kommende sygedagpengereform
- retten til uddannelse til 110 procent af dagpengene er indeholdt i finansloven for 2023.

Kongrestema 4: Vi er lykkedes med at:

- igangsætte en lønkampagne med bred appel og afvikle et løntræf der mobiliserer tillidsvalgte
- sætte ligeløn og lavtløn på den politiske dagsorden, også i valgkampen
- udvikle fælles løsninger til lønindplacering og organisering af nyansatte, samt lokalløn.

Centralt

Der arbejdes med ny struktur i FOA. Der bliver en strukturdag på dette års kongres.

Der er gennem det sidste 1,5 år været nedsat et strukturudvalg under hovedbestyrelsen som har arbejdet med at ændre den 30 år gamle struktur.

Der er udarbejdet en pakke løsning som lige i øjeblikket er til debat i de 5 regioner i henhold til kongresafholdelsen, her er de kongresdelegere inviteret. Kongressen skal tage stilling til det endelige udkast i November 2023.

Det er i forslag at kost service sektoren nedlægges centralt og medarbejderne skal henhører under de øvrige sektorer som har samme arbejdsplads. Det er der selvfølgelig debatter om i henhold til at f.eks vælge TR, at kunne repræsentere et andet fag som tillidsvalgt og lokal afdelinger. Det betyder ikke at man i lokalafdelinger skal ændre den struktur som man har for nuværende, det er ikke et krav. Men at man skal sikre at der forhandles for de medlemmer som i dag ikke har en TR på arbejdspladsen, altså at der tages hånd om alle medlemmer i FOA. Det er intentionen.

Der er pr. 01.01.2024 5 regionale a-kasser i FOA. Det betyder at vores A-kasse i fremtiden vil være fysisk at finde på Frederiksberg. Det har en konsekvens lokalt i henhold til manglende lejeindtægt i lokale afdelinger.

Der har gennem de senere år været medlemsnedgang, som der arbejdes med centralt og lokalt. Forskellige tiltag er under udarbejdelse f.eks fælles kontingent, gavekort for at indmelde kollega, bevidst kontakt til alle som ansættes under FOA overenskomster, samme sagsbehandling uanset afdeling og faggruppe, nyt IT system som afhjælper det daglige arbejde i sagsbehandlingerne.

Lokale tiltag i huset

Afdelingen har fået mange nye systemer at arbejde i og med, nyt lønsystem, nyt bogføringssystem bare for at nævne et par stykker. Det giver selvfølgelig nye opgaver og nye metoder som skal læres.

Afdelingen har besluttet at implementere Frederikssund modellen for nyansættelser. Modellen er en systematisk tilgang til at kontakte alle nyansatte på vores overenskomstområde, hvor der er indsendt dokumentation for ansættelsen.

Det er et fælles arbejde som foregår mellem de tillidsvalgte, ansatte og valgte, vi er sammen om løsningen af denne opgave. Der er administrativt arbejde forbundet med opgaven. Den tillidsvalgte taler med den nye kollega om ansættelsen og denne vilkår, tager i den forbindelse udgangspunkt i den nye kollegas udsagn. Oplyser kollegaen hvordan den tillidsvalgte kan være hjælpsom for den nye kollega som medlem af FOA.

Processen er godt i gang og sammen gør vi forskellen lokalt. FOA Frederikssund har øget sit medlemstal i 2023 ved fælles indsats på arbejdspladsen og i afdelingen.

Repræsentantskab 2022

Følgende punkter er drøftet med repræsentantskabet.

Ny strukturs betydning for afdelingen

Afdelingens love skal følge forbundets love

Sektorens love skal ligeledes følge forbundets love

Kongresbestemte beslutninger har betydning for afdelingen.

Fælles principper for opgaveløsninger

Nedlægning af kost service- sektoren centralt

Nedlæggelse af valgt næstformænd i sektoren centralt

Der skal arbejdes for opbakning til udvalgets forslag.

Udtalelser i dialogen på repræsentantskabet:

Repræsentantskabet ønsker tæt bånd med medlemmerne

Er bekymret for at tabe medlemmerne grundet stor distance mellem FOA og TR samt medlemmerne.

Ved sammenlægning vil der være færre valgte som har været på arbejdsmarkedet selv og dermed har viden om arbejdspladserne. Repræsentantskabet ser det er en fordel at have været på arbejdsområderne. Jeg skal ikke til Hillerød

Nærheden forsvinder

Fusion koster medlemmer

Kæmpe for at forblive selvstændig afdeling med tætte bånd til medlemmer og tillidsvalgte.

Fusioner er ikke ganske fortræffelige.

Økonomien er god i afdelingen.

Der er andre værdier og mere håndholdt arbejde, Vi er tæt på sagsbehandlere og sektorformænd.

Få valgte i en fusion får større arbejdsområder, bør tilpasses medlemstallet.

TR

Løntræf 2022

FOA har besluttet at der arbejdes med løn

OK 24 handler om KR – Øre

Ny løn

Nyansættelser

Forhåndsftaler

Arbejdstids tjek

Løntjek

Stort løn tjek i FOA Frederikssund

Små løntjek hos TR, afdelingen

TR har på løntræf, lagt planer for deres arbejde efter løntræffet, bordformanden har fremlagt på afdelingens mødested på løntræffet.

De tillidsvalgte og afdelingen arbejder med korrekt løn

Starter ved ansættelsen

Løn tjek (forventningsafstemning med medlemmet)

TR skal modtage dokumentationen for at kunne udføre løntjek. Det samme gælder afdelingen

Få fastansat timelønnede kollegaer

Dialog med arbejdsgiver om løntjek

anerkender og retter ledelsen ikke de fejl der er fundet, sender vi sagen til uenighed.

TR i Egedal laver løntjek, sidder en time i institutionerne og laver løntjek for medlemmerne. Løntjek giver medlemmer, TR bliver synlig og deres arbejde hjælper

ledelsen i forebyggelse af lønsager via afdelingen og problemet løses med det samme. TR i Social og sundhedssektoren Frederikssund kommune er blevet pjattede med løn, de har lavet løncafe, her laves der også arbejdstidstjek, og der er fejl at finde. Lederne har svært

FTR går gerne ud og kigger løn efter.

A-kassen sender besked til seniorklubben om at sende velkomst ud, når medlemmer overgår til seniorklub medlemskab.

Der gives hvilende medlemskab for at holde på medlemmerne i naboafdeling, det vejleder repræsentantskabet ikke til at vores afdeling skal gøre.

FOA arbejder for retfærdig løn

FOA's lønkampagne (mere lighed løfter os alle) Palleløfteren. Kampagnen fortsætter indtil efter OK24.

OK 24 sætter fokus på lige løn

Indsats i lokallønsforhandlingen i Kommuner og regioner

Lønnen skal afspejle arbejdets værdi

Ligeløn mellem kønnene

Løn i kroner og øre

Rigtig løn

Forhandles ved nyansættelser

Forhandles ved årlige lønforhandlinger

Forhandles ved OK 24

Repræsentantskabet vejleder til at der arbejdes målrettet videre med ny løn på alle offentlige arbejdspladser ved årlige lønforhandlinger.

Regionen får efter sigende en geriatrisk afdeling på Frederikssund hospital. Der åbnes for operationer pr. 01.11.2022 med 3 OP-stuer. De særlige pladser har 3 afdelinger. Så det er også her relevant med Rigtig løn.

Der er fokus på forhåndsftalerne, her mangler udmøntning af ca.800.000, det skal vi have hævet udmøntningen. Vi arbejder med gennemgang af udmøntningen på de forskellige arbejdspladser.

Vi har hentet 126.000kr i ny løn.

Regionen har en del nyansættelser af flere SSA'ere, de bliver indplaceret højere.

Ved afvisning af lokalløn gang på gang, skal der laves en uenighed.

Korrekt løn

Tjek lønsedler løbende, er tilbud i FOA Frederikssund, som udføres af tillidsvalgte eller afdelingen.

Korrekt stillingsbetegnelse, tjekkes ved ansættelsen

Korrekt timeantal

Korrekt Pensions procent

Korrekt ansættelsesdag

Korrekt erfaringsdato

Sammenhold lønseddel med timeregnskab og vagtplan (arbejdstid), kaldet arbejdstidstjek udføres ude på arbejdspladserne af de tillidsvalgte eller afdelingen .

Fælles arbejdsindsats i FOA centralt, lokalt og på arbejdspladsen, der arbejdes målrettet på en rød tråd i indsatsen mellem de tillidsvalgte, afdelingen og forbundet.

Man taler om tid og ikke nødvendigvis fuld tid

IT- strategi

FOA'S IT strategi består af stabilt IT fundament, som er tilpasset a-kassens systemer og lovgivning. Der er strategiske mål for IT og digitalisering i FOA. Det understøtter organisatorisk forandring. Det tilbyder let og smart digitalt TR og medlemservice. Det digitaliserer og automatiserer arbejdsgange. Og det bruger data aktivt.

Digitalisering kan skabe værdi ved at være en del af initiativer, der:

Hjælper med at fastholde og organisere nye medlemmer

Styrker den gode kontakt mellem tillidsrepræsentanter, medlemmer og FOA

Anvender data til at kvalificere de politiske og administrative beslutninger og indsatser

Gør arbejdet nemmere, så vi kan bruge mindre tid på administration og mere på god medlemservice

Er med til at etablere nye fællesskabsløsninger og styrke eksisterende,

tværgående arbejdsfællesskaber

Bidrager til øget mobilitet

Eksempler på IT der er taget i brug :

Mit FOA`s digitale postkasse og besked funktion

Velkomstsflow, der tager hånd om nye medlemmer

Digital underskrift, så medlemmerne kan skrive under på dokumenter elektronisk

TR app med bl.a. medlemsoverblik + Mine Medlemmer på foa.dk

Online kommunikation med tillidsrepræsentanter, medlemmer og på tværs i FOA med brug af Teams, Zoom, elektroniske afstemninger, Facebook Live og webinarer

Forbedret indhold på FOA.dk og en mere sammenhængende digital platform til TR og medlemmer

Smartere blanketter med for udfyldte felter med data, vi allerede har fx pension og ferie

Ny chat løsning til a kassens callcenter, som kan udbygges til mere

Dagpengetæller, så medlemmerne på FOA.dk nemt kan regne ud, hvad de får i dagpenge ('on the fly')

MobilePay løsning til at betale kontingent ved restance (inkl.bogføring)

Eksempler på kommende indsatser

Frederikshavnermodellen i innovationsværksted

Interne løntjek værktøjer til at støtte sagsbehandlingen

(automatisk indlæsning, skabeloner

Løbende automatisering af arbejdsgange (fokus på blanketter, breve, autojournalisering, procesmotor)

Justering af 360 forløb / arbejdsskader

OK 23 urafstemning, evt. konflikthåndtering

OK 24 kravindsamling, urafstemning + løsninger til eventuel konflikthåndtering/lånemodell

Videreudvikle arbejdssteder globale arbejdssteder, flere niveauer

Resterende moduler skal flyttes fra FIKS Classic til FIKS3

Forbedret administrativt kursussystem (tilpasning af eller erstatning af FIUSYS)

Strategiske mål for IT og digitalisering:

Digitaliser & automatiser arbejdsgange

Digitale muligheder i fremtiden, vendt på dialogmøder:

En til mange breve til postkassen (fx generalforsamlingsinfo eller svar på samme lønsag til flere)

Understøttelse af arbejdspladsbesøg fx. nem opsamling i en app til ansatte og valgte.

Gør de bedste løsninger endnu bedre, og hjælp med udbredelse (som fx Frederikshavnermodell)

Øget brug af automatisering (procesmotor eller forløb automatiser dele af en proces)

Mit skærmbillede eller "dashboard" i FIKS3 sammensæt selv skærmbilleder med brug af webparts

AI/ML baseret automatisering / støtte til at f.eks. at sortere, prioritere og foreslå

Fortsat brug af RPA (i dag P3A i fremtiden kan der komme andre robotter)

Målet er at frigøre ressourcer og løfte kvalitet

vende blikket mod medlemmet

Effektivt medlemssystem ('FIKS 3') med overblik, der understøtter god medlemsservice

Arbejdsgange automatiseres og trivielle opgaver understøttes af administrative robotter

Løsninger baseres på brugerinddragelse

Ny strategisk målsætning for IT og digitalisering i FOA, som skal matche udviklingen

Der har været en del afdelingssammenlægninger og flere er formentligt på vej

Akassen står foran en væsentligt strukturændring pr. 1/1 24

Der er allerede tværgående opgavefællesskaber om udvalgte opgaver, og flere fællesskabsløsninger er på vej

Løntjek- digital understøttelse er igangsat, det skulle blive meget nemmere at lave løntjek.

Digitalisering:

Digital afløftning af data fra KMD arbejdstidsopgørelser i relevante

tælleark (4 ark: SOSU og Pædagogisk hhv. KL og DR)

Tilsvarende afløftning fra Silkeborg Data er under udvikling

Guide til løntjek

Tjekliste til løntjek: Hvad skal man tjekke for

Skabeloner og fraser til medlemskommunikation, forventningsafstemning, etc.

Resultatregistrering videreudvikles

Tælleark til holddrift aftale

Videreudvikling af eksisterende tælleark: "Alarmer" på OBS punkter, tælle og vurdere fridøgn, etc.

Jagt på data fra direkte fra KMD og Silkeborg Data

Uddannelse måske nytænke

Relevante redskaber ind i TR- app

I afdelingen arbejdes der hård på at bruge de implementerede redskaber i den daglige drift.

FOA Frederikssund ser frem til at de nye indsatser kommer i drift.

Politisk påvirkning centralt og lokalt

FOA Frederikssund har fremsendt høringssvar til beskæftigelsesministeriet vedrørende lovforslaget om afskaffelse af st. bededag. Efter drøftelse i afdelingsbestyrelsen. Forslaget sløjfer aftaler som er forhandlet i overenskomsterne. FOA Frederikssund mener ikke at politikere på Christiansborg skal blande sig i forringelser af overenskomsterne, især når

der afslås at gå til forhandlingsbordet med organisationerne. Der er iværksat underskriftindsamling til at få en folkeafstemning.

Fagbevægelsens Hovedorganisation. (FH)

FH har afholdt den første ordinære kongres i København.

Er der arbejdet med arbejdsmiljø, der er afholdt webinarer.

Der er afholdt gadeaktiviteter omkring løntjek, med uddeling af materialer og forskelligt mundgodt. Der har været Hospital aktiviteter omkring løntjek på diverse matrikler i Region H. Alle som forberedelse til overenskomstarbejdet. Men også for at synliggøre fagbevægelsens arbejde ude på arbejdspladserne.

FH hovedstadens formand Per Georg Olsen er stoppet og på formandspladsen er valgt Mikkel Andersen fra 3F. Per har været tovholder for sammenlægningen af LO og FTF i Region H. vi sagde farvel til en dygtig og vellidt formand for vores fællesskab i organisationerne og ser ind i en ny epoke i FH Hovedstaden.

FH hovedstaden

Fagbevægelsens Hovedorganisation arbejder for at styrke og udvikle lønmodtagernes individuelle og kollektive muligheder gennem politisk indflydelse og ved at styrke og udvikle den danske aftalemodel og de faglige organisationer i et stærkt fællesskab.

Helt overordnet er målet et solidarisk og demokratisk samfund med job og uddannelse til alle, kvalitet i velfærden og et godt arbejdsliv.

Konkret har den stiftende kongres og hovedbestyrelsen fastlagt hovedorganisationens syv politiske og organisatoriske indsatsområder for kongresperioden 2019-2022.

Indsatsområderne i FH arbejdet er som følger:

Fremtidens velfærdssamfund

- Vækst og beskæftigelse
- Viden, uddannelse og udvikling
- Arbejdsliv og ligestilling
- EU/Internationalt
- Ansættelsesret og overenskomster
- Organisationsudvikling i en ny tid

Dansk økonomi har klaret sig godt igennem Corona krisen. Allerede i midten af 2021 var aktivitetsniveauet og beskæftigelsen tilbage på niveauet, før Corona brød ud. Samtidig er Den økonomiske politik skal bidrage med målrettede investeringer for en stærkere og grønnere økonomi, hvor vi samtidig sikrer os, at alle kommer med ud af krisen. Det er vigtigt at bevare og videreudvikle et Danmark, hvor alle er rige, lige og trygge.

Den offentlige velfærd vil blive presset af det stigende antal af børn og ældre i de kommende år, mens danskerne ønsker og forventer en offentlig velfærd med stigende kvalitet. de offentlige finanser fortsat sunde.

Samtidig er den offentlige sektor gennem budgetloven underlagt et stramt styringsregime, som begrænser mulighederne for at føre en aktiv finanspolitik i krisetider, og som leder til gentagne underforbrug i kommunerne og dermed tab af penge til velfærd. Budgetloven hæmmer også gennemførelsen af fornuftige langsigtede investeringer i velfærd, hvor gevinsterne opstår på sigt.

FH arbejder for en ny reformkurs, hvor der arbejdes politisk efter nye veje til at øge beskæftigelsen og velstanden, uden at det medfører øget ulighed. I stedet for et ensidigt fokus på at øge arbejdsudbuddet bør der sættes en ny retning, der løser de centrale samfundsudfordringer.

Det drejer sig fx om manglen på faglært arbejdskraft og arbejdskraft til velfærdsområderne. Derudover er der udfordringer for særlige grupper, herunder fx unge, seniorer og personer med anden etnisk herkomst end dansk.

Den nye reformkurs skal både øge beskæftigelsen og velstanden samt mindske uligheden. FH har fremlagt 110 forslag hertil sammen med en økonomisk 2030-plan. Dette skal ses i sammenhæng med regeringens reformkommission, som har endelig frist for afrapportering ved udgangen af 2022.. Arbejder fortsat på rapporten, så vidt vides.

Seniorpensionen er således blevet fornyet, og i 2024 forbedres ordningen yderligere, når kravet til en persons arbejdsevne lempes fra 15 timer til 18 timer om ugen. Der er også indført en ret til tidlig pension. Siden 1. august 2021 har borgere, der er fyldt 61 år, kunnet ansøge om ret til tidlig pension. De første vil kunne gå på tidlig pension i 2022, hvis de har været 42-44 år på arbejdsmarkedet. Desværre er regeringen allerede i 23023 i gang med at ændre pensionsvilkår. Så trods gode forhandlinger, kan værdig tilbagetrækning blive svær at få øje på.

FH vil arbejde for, at arbejds- og uddannelsesklausuler bliver et krav i alle offentlige udbud, og at håndhævelse og kontrol styrkes på tværs af stat, regioner og kommuner.

Uddannelse spiller en helt afgørende rolle på fremtidens arbejdsmarked. Derfor er det også afgørende, at vi investerer i uddannelse på tværs af alle uddannelsesniveauer, så vi får alle med og bliver godt rustet til at håndtere store samfundsudfordringer som den grønne omstilling, anvendelse af nye teknologier og udvikling af vores velfærdssamfund. Det vil bidrage til et styrket match mellem uddannelse og arbejdsmarkedsbehov.

Vurderingen er, at Danmark i 2030 vil mangle 100.000 faglærte. Selvom der samlet set er et stigende antal lærepladser i 2020 og 2021, er der stadig for mange elever, der mangler en læreplads

Allerede nu ser vi væsentlige rekrutteringsudfordringer inden for velfærdsområdet, fx dagtilbuds-, skole- og social- og sundhedsområdet.

Der skal sikres en særlig målrettet indsats for ufaglærte borgere.

Alt for mange lønmodtagere udsættes fortsat for fysisk og psykisk nedslidning, rammes af en arbejdsulykke eller udsættes for farlige kemiske stoffer eller smitterisiko på jobbet

En analyse udført for FH viser, at hele 40 pct. af det længerevarende sygefravær kan tilskrives de klassiske arbejdsmiljøproblemer såsom arbejdsulykker, muskel-skeletbesvær (MSB) og dårligt psykisk arbejdsmiljø er ikke blevet reducerede i de sidste par årtier trods mange forskellige politiske initiativer. Der blev i 2020 anmeldt mere end 46.000 arbejdsulykker og dårligt arbejdsmiljø.

Vi har fået en ny bekendtgørelse med et stærkere samlet regelsæt, men det er fortsat en udfordring at få omsat reglerne til effektiv forebyggelse af psykiske belastninger og stress på arbejdspladserne. Der udestår i 2022 et stort arbejde med at nå til enighed om nye vejledninger fra Arbejdstilsynet om uklare og modsatrettede krav og om høje følelsesmæssige krav i arbejdet med mennesker.

Arbejdsmiljøarbejdet på arbejdspladserne halter også stadig, og mange arbejdsgivere reagerer først, når skaderne er sket. Arbejdsmiljøorganisationen er ofte kørt ud på et sidespor, ligesom mange arbejdsmiljørepræsentanter hverken får den nødvendige tid eller de fornødne kompetencer og rammer til, at de kan varetage opgaverne i samarbejde med arbejdsgivere og ledere. Der investeres samfundsmæssigt fortsat alt for lidt i arbejdsmiljøindsatsen. Investeringer i arbejdsmiljø bliver set som en udgift frem for en investering, der tjener sig hjem igen.

11 ugers øremærkning og lige fordeling af orlov er et stort og vigtigt skridt i den rigtige retning, men der er behov for flere tiltag, hvis vi vil sikre fædrene lige muligheder for at holde orlov.

FH Nordsjælland vest

Lokaludvalg FH Hovedstaden

FH Hovedstaden har i alt 6 lokaludvalg som består af medlemsorganisationerne i FH Hovedstaden indenfor et geografisk defineret område, bestående af et antal kommuner.

Lokaludvalgenes arbejdsområder og økonomi vedtages på det årlige repræsentantskabsmøde.

Lokaludvalgenes arbejde refererer til FH Hovedstadens repræsentantskab og forretningsudvalg og herunder FH Hovedstadens Fagpolitiske program.

Lokaludvalgenes arbejde indgår i beretningen til repræsentantskabet.

Repræsentantskabet vælger lokaludvalgsformænd efter indstilling fra FH Hovedstadens lokaludvalg.

Nordsjælland Vest (Egedal, Frederikssund, Halsnæs). Lokaludvalgsformand: Henrik Siir (Dansk EI-forbund Nordsjælland) Lokaludvalgene arbejder med lokalpolitisk interessevaretagelse, samt danner tværfagligt netværk indenfor lokaludvalgets geografiske område, og under ansvar for repræsentantskabet og forretningsudvalget.

Hvert lokaludvalg udarbejder årligt en aktivitetsplan som efter godkendelse i FH Hovedstadens repræsentantskab er det styringsværktøj, som udvalget arbejder og planlægger aktiviteter i udvalgets kommuner/geografi i henhold til.

Mulige aktiviteter:

At samle fagligt interesserede til fælles aktiviteter i lokalområderne

At planlægge og gennemføre 1. maj, 8. marts og andre sammenkomster

At opbygge og understøtte faglige netværk

At gennemføre oplysningsarbejde og temaarrangementer

At indgå i lokalpolitiske netværk med lokalpolitikere og indgå i kommunale valghandlinger

At fremme fagbevægelsens værdier og mål

At understøtte jobpatrulje/ungdomsaktiviteter

Etc.

Samarbejdsaftale er indgået mellem Frederikssund Kommune og Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH Hovedstaden) med det formål at styrke og gensidigt forpligtige hinanden på samarbejde og dialog parterne imellem. Med aftalen fokuserer vi på et styrket samarbejde i relation til arbejdsmarkedet i Frederikssund Kommune.

Samarbejdsaftalen består af en gensidig enighed om, at Frederikssund Kommune og FH Hovedstaden prioriterer en løbende dialog. Konkret afholdes årligt to møder i relation til hhv. kommunens budget og et temamøde, hvor emne og indhold planlægges i fællesskab.

Frederikssund Kommune og FH Hovedstaden vil samarbejde om temaer som f.eks. arbejdspladsudvikling, udbud- og indkøbspolitik, samarbejde om unge og søgning til erhvervs- og professionsuddannelser, kvalificeret arbejdskraft, rekruttering til mangelområder, fastholdelse af medarbejdere, social sikkerhed m.m.

Der har været afholdt møder med borgmestrene i vores 3 kommuner , udvalget inviterede sig selv.

Udfordringer i Frederikssund kommune, set fra borgmesterens synspunkt

Tina oplever 3 væsentlige udfordringer;

1. Bekymring omkring velfærden ikke lever op til borgernes forventninger, fordi velfærden er presset. Særligt pga. af rekrutteringsproblemer og mangel på fagligt personale. Problemet er dog at selvsamme oplevelser har det lokale erhvervsliv.
2. Den grønne omstilling, hvor Tina føler at der mangler handling og forståelse for hvor vidtrækkende behov der er for investeringer.
3. Budgettet 2022, med stigende udgifter til velfærd, heriblandt de specialiserede områder (Handicap & specialundervisning) og voldsomt stigende energipriser. Hvilket samlet gør at der skal findes 50 millioner. Dette kan delvist løses ved anlægsudgifterne. Tina opfordrer udvalget til at holde øje med fagudvalgene og økonomiudvalget.

Udfordringer i Egedal kommune, set ud fra borgmesterens synspunkt

Vicky ser med bekymring på at nyere målinger fra Momentum viser at en stor andel af danskerne forventer status quo og bedre velfærd. Det er bekymrende, taget de nuværende forhandlinger om kommunernes økonomi i betragtning, hvor kommunerne særligt ser ind i at stigende energipriser og materialepriser, der tynger kommunernes økonomi. Samtidig er oplægget umiddelbart til udgiftsloftet på anlæg, en væsentlig besparelse fra regeringen, da et større beløb øremærkes til den grønne omstilling og der på nuværende tidspunkt kan bygges mindre for samme penge på baggrund af de stigende materialepriser. Der skal derfor laves en indsats, for at borgerne få realiseret og forstået de udfordringerne og de begrænsninger der uden tvivl betyder forringet velfærd.

Udfordringer i Halsnæs kommune, set fra borgmesterens side

Kort status af Steffen Jensen vedr. Halsnæs kommunes fokus i det fremtidige budget og evt. udfordringer.

Steffen fortæller at der opleves udfordringer særligt med kommuneaftalen og i forhold til de specialiserede områder, hvor der ikke bliver givet flere penge, men der er større udgifter. Samtidig får kommunen ikke tilsvarende de penge bruger, retur efter kompensationsaftalerne, hvilket betyder at Halsnæs, ligesom de fleste andre kommuner, står overfor væsentlige besparelser. Steffen bud er på omtrent 60-70 millioner, som særlig går ud over forskellige velfærdsområder, såsom det specialiserede område, handicap og ældre.

Nyere aftaler for kommunerne, betyder blandt andet at det næsten er umuligt at optage lån i forbindelse med anlæg, medmindre det decideret kan ses som et led i den grønne omstilling.

Grundlæggende forklarer Steffen at de står overfor svære økonomiske besparelser og det er problematisk på flere parametre, men særligt når det fra nationalt niveau ikke bliver forklaret at der ikke skal være samme forventninger til velfærden. Pengene kan ikke følge med udgifterne, men forventningerne blandt borgerne er stadig høje til velfærden.

Udover velfærden, er der også en væsentlig udfordring med begrænsningerne på anlægsudgifterne i kommunerne fremadrettet. På anlæg ser Halsnæs blandt andet ind i at skulle ændre anlægsplanerne fuldstændig og brede anlægsprojekterne udover flere år, end hidtil planlagt.

Udvalget arbejder med uddannelsespolitik, hvilket er i overensstemmelse med FOA's indsatsområder lokalt.

Grøn omstilling

Møde med lokalpolitikere

Erhvervs og beskæftigelsespolitik

Rekruttering både erhvervsuddannelser og professionsuddannelser

Temamøder for tillidsvalgte

Infrastruktur

FN'S verdensmål

Genoplivning af skole-kontakt arbejdet.

Udvalget er ikke i mål med de ovenstående områder, men vil fortsat arbejde med disse politiske områder fremover FOA melder at der bør være et stort fokus på at få midler til det psykiske arbejdsmiljø på dagsordenen.

1.Maj planlægges af 3 af organisationerne i udvalget. Der afholdes 1. Maj i Frederiksværk under FH vest.

Der har været overenskomstforhandlinger for det private område, hvilket har været dagsorden på FH Vest. Social dumping er et emne og indsatsområde for forhandlingerne og politisk i FH Vest..

Store Bededag er endvidere en varm kartoffel i dette år i forhold til den danske model.

Arbejds miljø

Arbejds miljøstrategi.

FOA har revideret den centrale arbejds miljøstrategi.

FOA Frederikssund har udarbejdet en arbejds miljøstrategi. Her er der fokus på det lokale område som skal

Der er udarbejdet en arbejdsmiljøstrategi i FOA Frederikssund.

Den tager udgangspunkt i forbundets arbejdsmiljøstrategi, men er med lokale handleplaner.



STRATEGI FOR
ARBEJDSMILJØET ud

På dette område ser vi at sygefravær er alt for højt, det er ikke lykkedes at få det nedbragt trods lokale indsatser på arbejdspladserne.

Medlemmerne peger på indflydelse på opgaverne, indflydelse på arbejdstidsplanlægningen samt opgaver som svarer til ressourcerne er det helt store issue. De peger på at fagligheden skal tilbage i det daglige arbejde, så man får mulighed for at prioritere sine opgaver med fagligheden i fokus i henhold til borgerens behov.

Det arbejde skal FOA arbejde videre med i den kommende periode.

Der er store udfordringer på velfærdsområderne med at få personale til de opgaver som ikke bliver mindre i den fremtid.

Det er nødvendigt at få skabt positiv omtale i medierne af det fantastiske arbejde der er i velfærdsfagene. Det er der allerede gang i via arbejdet med velfærdstalenter, samt medlemmer som står frem og beretter om deres fag. Samfundet kender ikke til faget som helhed, men kun dele af faget.

FOA-forbund har undersøgelser på at fuld tid, skaber mindre sygefravær, bedre arbejdsmiljø. Nu mangler der at vores medlemmer og ledelser også får syn for sagen.

FOA har igangsat denne indsats og den vil der ligeledes blive arbejdet videre med i FOA landet.

FOA har taskforce indsats som allerede har hjulpet 70 arbejdspladser på landsplan med at få løst udfordringer og få skabt et bedre arbejdsmiljø.

Der skal tages stilling til om indsatsen skal forlænges eller fortsættes på en anden måde. Hovedbestyrelsen er forelagt 3 afdelingers oplevelser af indsatsen. Det var overvejende positive informationer, men det kræver også en indsats fra den lokale afdeling og ikke mindst de tillidsvalgte på arbejdspladsen. Der kan hentes analyser som de lokale afdelinger ikke selv ville kunne få, som hjælper med at løse arbejdsmiljøet til det bedre.

Charlotte Birkemose har i kursusafdelingen afholdt foredrag om forråelse for medlemmer, tillidsvalgte og deres ledere som var inviteret. Her var der mange som genkendte budskaberne.

Afdelingen har udarbejdet en arbejdsmiljøstrategi, og den vil danne grundlag for det kommende arbejde med arbejdsmiljø.

Der er afholdt MED projekt for alle MED niveauer i Frederikssund kommune. Her arbejdes der med deltagernes udfordringer i MED arbejdet, samt brugen af MED.

Trivselsundersøgelser danner grundlag for samarbejde mellem TR, FOA og forbundet i særlige udfordrede områder. Det politiske niveau inddrages i særlig svære problemstillinger. Det har hjulpet, men giver desværre også svære vilkår efterfølgende lokalt.

Arbejdsmiljøet er belastet på mange af vores fagområder. Opgaver og ressourcer går ikke hånd i hånd. Det er ikke mangel på vilje men mangel på arbejdskraft. Det betyder øget belastning af de faglærte som er på arbejdspladsen, både fysisk og mentalt og tidsmæssigt. Der er en kæmpe udfordring som er på mange områder inden for de erhvervsfaglige fag.

Uddannelser

Der arbejdes på at tillidsvalgte uddannes løbende i FOA. Der tilbydes grunduddannelse til tillidsvalgte. Afdelingen ønsker tæt samarbejde omkring uddannelser og derfor er afdelingen underviser på grundforløbene sammen med forbundsunderviseren.

Afdelingen har arbejdet med uddannelse i forhold til arbejdsfællesskaber både for ansatte tillidsvalgte og i forbundet.

Der har været afholdt løntræf for tillidsvalgte og valgte. Her er der som skrevet under repræsentantskabet fokus på indsatser i forhold til løn. Disse indsatser er de tillidsvalgte en central del af.

Organisering

Organisering er indsatsområde centralt, lokalt og på arbejdspladsen.

Den danske model står i disse år sin helt store prøve. Regeringen afprøver om den danske model fortsat skal bestå. F.eks. loven vedrørende stor Bededag. Heldigvis er der danskere som ikke synes at regeringen skal beslutte lønforhold som aftales ved forhandlingsbordet så som løn for arbejdet på stor bededag. Det har givet et fællesskab på tværs af de faglige organisationer. Danskere fra nær og fjern deltog i demonstrationen på Christiansborg.

FOAS Frederikssund siger blandt jer uden om forhandlingerne mellem arbejdsgiver og lønmodtagerne. Bevar den danske model.

FOA Frederikssund har gennem de senere år sat fokus på at få kollegaen meldt ind i fællesskabet, så der bibeholdes forhandlingsretten på vores overenskomstområder. Medarbejderne har ikke kendskab til sammenhængen. Her har vi vores indsats at medlemmet kan få en pose med lidt lækkert, når de har meldt en kollega ind.

Hovedbestyrelsen har besluttet at man kan få et gavekort, når man melder en kollega ind i en forsøgsperiode løbende til juni måned. Der har på landsplan været omkring 300 indmeldte efter den kampagne

Afdelingen har afholdt kurser for de tillidsvalgte, styrk din relations muskel. Har afholdt TR-konference hvor emnet ligeledes var på programmet. Ligeledes har personalet i afdelingen deltaget på samme organiseringskurser. Det har givet et fællesskab om at organisere medlemmer på vores overenskomster. SAMMEN GØR VI FORSKELLEN.

Nyansættelser er ligeledes et tiltag som gør den tillidsvalgte synlig hos den nye kollega, og der skabes relation til de nye på vores overenskomstområde. Alle som ansættes på vores overenskomster, skal have en dialog med de tillidsvalgte omkring uddannelse, kompetencer, personlige kompetencer, faglige kompetencer samt den løn som ledelsen har indstillet dem til. Her vil den nye kollega blive tilbudt medlemskab af FOA fællesskab. Personalet i afdelingen støtter op om processen med at skabe en relation til de nye medarbejdere på vores overenskomster. Det er også en organiserings indsats.

Det er besluttet i HB at det er en indsats, som bruges i FOA. Og det virker. FOA Frederikssund er gået fra nedadgående medlemstal i 2021 til at få opadgående medlemstal her i 2023.

FH arbejder ligeledes med organisering, da det er en indsats for alle organisationer.

Senior vilkår.

Der er sat fokus på senior vilkår og emnet drøftes løbende i perioden.

I regionsbestyrelsen har der været nedsat en arbejdsgruppe hvor der er lavet undersøgelse af seniorvilkår. Undersøgelsen har været fremlagt for de tillidsvalgte samt de interviewede undersøgelsen dannede grundlag for at arbejde med seniorvilkår på TR konferencen for de afdelinger som har ansatte i Region H sygehusvæsen samt sociale arbejdssteder. På konferencen blev der arbejdet med handleplaner af de tillidsvalgte, så der på den enkelte arbejdsplads var redskaber til at tage dialog om seniorer og fastholdelse af medarbejdere som har nået senior alderen. Det er et fortsat arbejde på arbejdspladserne i samarbejde med ledelsen, idet der er mangel på faguddannede personaler i sundhedsvæsenet.

Undersøgelsen viste, at anerkendelse af faglige kompetencer og arbejdsindsatsen, selvbestemmelse af arbejdstid, færre vagter og opgaver som er fysisk krævende ville kunne fastholde seniorer. Der er dog også seniorer som ikke ønsker fastholdelse.

Nyansættelser

Frederikssund modellen iværksat. Der er samarbejde mellem de tillidsvalgte og afdelingen.

Nærhed af FOA på arbejdspladsen og TR er synlig i sin rolle på arbejdspladsen.

Medarbejderen møder sin TR og bliver sikret en god dialog om sin løn i den nye stilling.

Kolleger kan ikke længere ytre at de ikke kender TR på arbejdspladsen og der skabes synlighed af TR's arbejdsområde

Alle som ansættes under FOA overenskomst, tilbydes medlemskab af FOA fællesskabet

Der skabes struktur over arbejdet med lønaftaler og ansættelsesbeviser. Kommunen slipper for lønsager, idet der er mere kvalitet i sikringen af korrekt løn ved ansættelsen.

Til grund for indsatsen ligger FOA forbundsundersøgelser. FOA skal sørge for gode vilkår for TR i form af tid til at løse opgaven. TR kan få undervisning individuelt De gule vil lave fællesskab i lighed med Forhandlingsfællesskabet (FH), det kan blive en udfordring. De gule anmoder om at forhandle. Hjemmeplejen er udfordret i mødet med de nyansatte, det er svært at lave om da det er en kultur. Det er fint at man har noget konkret at gå ud med til nye kollegaer. Det er ikke alle steder der sendes ansættelsesbrev. Der er et issue for rykkere for timelønnede f.eks. på 7 timer. En kulturforandring tager tid. Under vejs i processen er vi alle blevet klogere, der anmodes om telefonnumre hos arbejdsgiverne. Og der sættes sagsnumre på til TR, så arbejdet bliver nemmere og med mere kvalitet i systemet.

Pædagogisk sektor:

En hel generalforsamlingsperiode er igen gået, og Corona har været vores følgesvend i hele perioden. Mange arrangementer og møder har enten været aflyst, udskudt eller afholdt på Teams og andre virtuelle platforme. Medlemmerne i vores sektor har oplevet et kæmpe pres på arbejdsmiljøet, især det sidste halve år, hvor de fleste af vores arbejdspladser har været lagt ned af Corona, vi har oplevet institutioner næsten uden fast personale, hvor arbejdsgiver ikke har lukket enkelte enheder ned, som ellers var en mulighed på det tidspunkt. Vi oplever mange udkørte medlemmer, og krydser fingre for at der ikke kommer en masse sager i kølvandet, som jo er helt naturligt, når man i en periode har været max. presset.

Organisering er, og vil altid være, omdrejningspunktet i vores arbejde, det er hele grundlaget for vores eksistens. Vi er lige startet op på vores projekt, organisering ved nyansættelse, foreløbig er det kun Frederikssund kommune der er startet, men ved årets udgang, regner vi med at alle 3 kommuner er med.

Projektet går, kort fortalt, ud på, at den nyansatte bliver kontaktet af TR eller FOA, kort tid efter ansættelsen, og får gennemgået de betingelser vedkommende er ansat på. Det skaber synlighed for TR/FOA samtidig med at der tilbydes medlemskab. For arbejdsgiver ligger der en interesse i at vedkommende er korrekt indplaceret, så de undgår lønsager med forkert indplacering/anciennitet.

På et af vores bestyrelsesmøder havde vi inviteret Ole Jensen fra Forbundet, han præsenterede et oplæg om Jobrotation, som vi så har præsenteret for vores 3 kommuner, Egedal, Halsnæs og Frederikssund.

Det har ført til, at Halsnæs Kommune, i samarbejde med SOSU H og FOA Frederikssund, starter 2 hold op til pædagogisk assistent uddannelse med jobrotation som omdrejningspunkt. Det bliver spændende at følge, og vi krydser fingre for at der er nok ledige til dette projekt, så det bliver en stor succes, hvor vi får uddannet en masse pædagogmedhjælpere til pædagogiske assistenter.

Minimumsnormeringer:

Politikere og forvaltninger i vores 3 kommuner, har fået tilsendt et lille skriv for at tydeliggøre mulighederne for opkvalificering af det pædagogiske personale. Det beskriver sammensætningen af personale der er ansat i dag og hvordan det kan komme til at se ud, med midlerne fra finansloven, med en fordelingsnøgle på 60% pædagoger 35 % pædagogiske assistenter 5 % pædagogmedhjælpere. Der var også lavet en udregning af økonomien for "projektet" samt en beregning på gennemsnitslønningerne for de 3 faggrupper.

Der er stadig noget vej til en normering 1:3 i vuggestuen og 1:6 i børnehaven, det går den rigtige vej, men forhåbentlig rammer vi målet i 2024 som er planen.

OK21:

Vi indsendte vores krav her i Frederikssund, de omhandlede bl.a.

højere pension.

højere løn

ret til uddannelse

flere seniordage

forhøjelse af ulempetillæg

beklædningsgodtgørelse

reduktion af dagplejens åbningstid

minimumsnormeringer i dagplejen

eksisterende seniorordningen (nej til gæstebørn) laves om til en mere smidig model. Eks 3 faste børn + 1 gæstebarn, nej til 5. barn.

Dagplejernes overenskomst blev ved OK 18 stillet overfor et ultimativt krav om en helt ny overenskomst, det skete ikke denne gang, men der er vist ingen tvivl om at der ved næste overenskomstfornyelse for dagplejen, vil ske nytænkning i den nuværende overenskomst, for at sikre fremtidens dagpleje.

Vi fik indfriet de krav vi har stillet, langt hen ad vejen.

Højere løn, også til eleverne.

Højere pension

Vi fik aftalt elementer om bedre beskyttelse af frihed

Vi fik udbygget pension af særydelser

Fokus på vagtplanlæggerne

Målsætning om færre timelønnede

Vi kigger allerede nu frem til næste overenskomstfornyelse 2024, forbundet har 1. marts i år skudt en stor lønkampagne i gang, med temaet ” mere lighed løfter os alle” de har inviteret 1800 tillidsrepræsentanter til 2 dages løntræf i Fredericia, forhåbentlig får vi denne gang gjort op med at lønstigningerne skal være i kroner og ikke i procenter som det har været hidtil, det giver stor ulighed i lønnen.

Daglejen:

Det er stadig svært at fastholde og rekruttere dagplejere i alle 3 kommuner, og forbundet har lavet et nyt tiltag, Fremtidens dagpleje, som forhåbentlig kommer til at sætte fokus på et mere smidigt pasningstilbud, så vi får bevaret dagplejen som det gode tilbud det er. Der er kommet fokus på stordagleje centralt, og det er også introduceret i vores 3 kommuner, så det bliver spændende om det er noget vi kan få sat gang i her hos os i FOA Frederikssund. Der har været en del udfordringer under Corona med det ekstraarbejde der har været i forbindelse med rengøring, og kompensation herfor.

I Egedal har dagplejen igen fået egen ledelse, så de ikke længere er en del af områdeledelsen, hvilket er et skridt i den rigtige retning. Vi har fornyet forhåndsftalen med et ok resultat, og sammen med kommunen har vi forsøgt at profilere dagplejen gennem en lille film som vi har delt på Facebook og vi har været behjælpelig med at dele stillingsopslag.

I Halsnæs er gæstehusene blevet nedlagt, det var for dyrt i forhold til den reduktion der har været af dagplejere gennem de sidste 10 år og gæsteplejen foregår nu i institutionerne, det er ikke optimalt, men det er en løsning kommunen må benytte, og vi kan som FOA-afdeling ikke ændre det.

I Frederikssund har dagplejen fået egen fælles leder, som har stort fokus på at samle dagplejen til én enhed, dog hører de stadig til under områdeledelsen. Der er i øjeblikket børn på venteliste til dagplejen, det er lang tid siden der har været det, så det er godt.

Frederikssund Kommune har søgt midler i projekt "barnets første 1000 dage" og sender nu 2 fra hvert område på uddannelse/kursus.

Pædagogmedhjælpere/pædagogiske assistenter:

Vi har lavet aftale i Halsnæs om Årnorm på dagtilbudsområdet, en aftale som kun lige er kommet i gang, men som forhåbentlig vil opleves som en fleksibel løsning hos medarbejderne.

I Frederikssund har vi fået tilrettet planlægningsgrundlaget på skoleområdet.

I Egedal er der endelig givet grønt lys for, at alle der ønsker at komme på uddannelse til pædagogisk assistent, kan komme det.

Vi har fået bevilliget penge af afdelingsbestyrelsen, så vi kan købe TR/FTR fri, så vi kan besøge skoleområderne i alle 3 kommuner, fælles for kommunerne er manglende TR-dækning og lav organisationsprocent.

Omsorgsmedhjælpere:

På omsorgsområdet har vi/FOA sammen med 3F og SL en grænseaftale, hvilket betyder at vi deler overenskomst og medlemmer. Det giver udfordringer i forhold til at modtage ansættelsesbreve i Egedal kommune, da kommunen selv vælger hvortil de skal sendes. Vi har startet et godt samarbejde op med 3F, og der er vilje til at finde gode løsninger.

Vi har endelig fået valgt en TR på EKBA i Egedal, så dejligt, og forhåbentlig får vi en tættere kontakt til vores medlemmer der. Det er stadig en stor udfordring med TR-dækning på området, og der skal planlægges arbejdspladsbesøg flere steder.

Uddannelse:

Det er vores mål at så mange som muligt får uddannelsen til pædagogisk assistent. FOA har en målsætning om at der på dagtilbudsområdet ansættes 35 % pædagogiske assistenter, så der er et stykke vej endnu, men vi er i rigtig retning. Der har været tvivl i kommunerne om hvor vidt de pædagogiske assistenter tæller som uddannede eller ikke-uddannede, og her er der for os ingen tvivl, pædagogisk assistentuddannelsen er en erhvervsfaglig uddannelse som ifølge finansloven indgår i de 80% uddannede der skal være på institutionsområdet i 2030.

Skolebesøg:

Vi har stadig et godt samarbejde med FOA Nordsjælland, vi er sammen på skolebesøg på Milnersvej i hillrød hver 14. dag, eleverne henvender sig med spørgsmål lige fra uddannelse til arbejdsmiljø, og vi får meldt en masse elever ind.

Sidst men ikke mindst, skal der lyde en stor tak, til alle tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter, og fællestillidsrepræsentanter, i gør en kæmpe forskel, og uden jer var vi ingenting.

FOA Senior Frederikssund.

Vores første medlemsmøde i januar blev aflyst grundet Corona nedlukning i afdelingen.

Den 16.februar var vi klar til at starte igen og vi havde besøg af 2 friske politibetjente fra Nordsjællands Politi, der gav os kriminalpræventive råd, her fik vi lært at passe på os selv og hinanden. Stof til eftertanke hvor jo særligt ældre er ude for bedrag.

Den 16.marts afholdtes den ordinære generalforsamling, hvor der var dagsorden for både 2021 og 2022, idet der jo ikke var generalforsamling i 2021 pga. Corona.

Beretning for 2020 blev godkendt, regnskab for 2020 godkendt og budget for 2021 taget til efterretning. Kasserer Anny Lorentzen blev genvalgt for 1 år, Lene Pedersen blev nyvalgt til bestyrelsen, Ella Hansen, Anni Larsen og Bibs Nielsen blev genvalgt alle for 1 år til bestyrelsen.

Beretning for 2021 blev godkendt, regnskab for 2021 blev godkendt og budget for 2022 blev taget til efterretning. Formand Kirsten Vind blev genvalgt for 2 år, til bestyrelsen blev Bente Nielsen, Vivi Jonassen og Linda Rasmussen alle genvalgt for 2 år. Formanden takkede Birgit Jørgensen for sit mangeårige bestyrelsesarbejde.

Der var var tro BANKO SPIL bagefter.

Den 20.april kom Jens Jakob og Preben og underholdte med musik fra Blue Boys /Tom Jones/John Mogensen.

Den 18.maj var der udflugt til Kragerup Gods med rundvisning og foredrag først, derefter blev der serveret en 2 retters menu efterfulgt af kaffe. Alle deltagere var glade for dagen.

Den 21. september hørte vi om "Livet i en flygtningelejr i Palæstina" fortalt og illustreret af billeder derfra af Dennis Tobiassen, han medtog en donation på 1500 kr. til genbesøget hos børnene i 2023. En tankevækkende dag!

Den 12.oktober fik vi taget temperaturen på den politiske situation. MF Rasmus Stoklund gav sit bud på fremtidens ældrepleje, her var mange spørgsmål fra de fremmødte og gode svar fra Rasmus. Der var afbud fra Torben Hollmann FOA, så Rasmusudfyldte fint tiden og gav trods valgtravlhed gode in put fra Borgen.

Den 16.november fik vi besøg af Peter Møller, der fortalte om sine 10 år i show bizz.

Her var god musik og højt humør hos os alle, når vi lyttede til den dejlige musik, der fremkaldte dejlige minder .

Den 7. december sluttede året med julefrokost. Maden var fra FØTEX og med bestyrelsens store arbejdsindsats blev der sat gode sager på julebordet.

Men vi må erkende ,at vi i fremtiden må bestille hel færdigklar menu ,køkkenet i FOA er jo kun et anretter køkken og så undgår vi at medbringe gryder mm. selv!!

Men bordopstillingen gjorde lykke, vi fik snakket med alle ved bordene, det har vi fået mange positive tilbagemeldinger på ,så det gør vi igen.

Indimellem var der LOTTERI med pæne gevinster.

I 2022 har vi igen oplevet Corona som medspiller, derfor måtte vi aflyse januars medlemsmøde.

Men året 2022 blev igen et år med mange møder, aftaler og travlhed for bestyrelsen. Men vi har haft et godt og positivt samarbejde i bestyrelsen, der jo tæller 9 personer/personligheder med hver sine ideer og ønsker, men som altid udmøntes i et fælles beslutningsgrundlag ---en styrke i samarbejdet! Det er dejligt at ALLE trods travlhed før møder mm udviser hjælpsomhed og omsorg for hinanden.

En stor tak skal lyde til ALLE i bestyrelsen herfra!

En stor tak skal lyde til FOA afdeling hvor alle valgte, ansatte og A kasse, trods travlhed har udvist stor hjælpsomhed og imødekommenhed til os alle.

En speciel stor TAK til Gitte Tærsker, der er en hel uundværlig hjælp/samarbejdspartner for os i seniorklubben. På trods af hendes store arbejde i afdelingen, er Gitte klar, når hjælp ønskes. Tak til FM, Irene, der kommer ned til os under bestyrelsesmøderne og beretter om nyt fra FOA. Tak også for dine altid rosende ord, det varmer og giver arbejdsglæde.

Til slut skal lyde en stor TAK til jer medlemmer, der møder op til vore møder, I er ALLE med til at gøre FOA Senior Frederikssund til et godt sted for pensionister og efterlønnere at mødes.

Tak for jeres in put I årets løb,vi er glade for tilbagemeldinger ,det skaber grobund for nye tiltag/tanker.

Vi må alle håbe ,at FOA Senior /FOA afdeling vil bestå i mange år frem ,at vi undgår sammenlægning eller i værste fald lukning.

Seniorbestyrelsen i arbejde.

Der har været afholdt 8 ordinære bestyrelsesmøder i februar, marts, april, maj september, oktober og december.

Der har været 1 planlægningsmøde i juni.

Der har været 2 bestyrelseskonference i februar og december.

Sommermøde i august.

FM har deltaget i 2 dages- FOA Formænds Landsmøde i Fredericia.

Faglig Senior Kommunegruppe har afholdt 5 møder.

Af medlemsmøder har der været 7 med udflugt i maj.

Afdelingen har afholdt repræsentantskabsmøde i oktober ,hvor FM + kass .deltog.

Her blev FM Irene bedt om at medtage følgende fra repræsentantskabet til FOA HB nemlig at det er et klart ønske, at FOA Frederikssund forbliver i sin nuværende form fremover dvs. ikke sammenlagt og i sidste ende lukket.

Netværksmøde i Region Hovedstaden har afholdt 2 møder.

Afdelingen har afholdt et kursus i "Hudsult" i marts ,hvor FM og flere seniorer deltog.

Faglig Senior Hillerød har afholdt et repræsentantskabs møde i april, her deltog 5 fra bestyrelsen.

Afdelingen tilbød i september en tur til Zoo, en bustur med indlagt hygge, her deltog 2 fra bestyrelsen og flere seniorer.

FOA Frederikssund er glade for at have en meget aktiv og fantastisk seniorklub, som repræsenterer FOA Frederikssund på bedste vis.

Servicesektoren

Servicesektoren har i perioden haft en turbulent tid.

Bestyrelsesmedlemmer er gået på pension, ophørt grundet jobskifte og ophørt som tillidsrepræsentant. Sektorformand og sektornæstformand har valgt at søge udfordringer uden for FOA Frederikssund. Begge har anmodet om at ophøre i hvervet og i afdelingen.

Der er i FOA nedsat en arbejdsgruppe under hovedbestyrelsen som skulle se på FOA strukturen, som følge af det arbejde, blev der taget en beslutning om, at sektoren i en periode til afklaring om der skulle afholdes en strukturkongres i 2022, skulle drives ved hjælp af afdelingskræfter i samarbejde med sektorbestyrelsen. Strukturkongressen blev ikke vedtaget i hovedbestyrelsen ud fra det fremlagte grundlag.

Det betød at der på ekstraordinær Generalforsamling blev valgt ny bestyrelse og sektornæstformand samt sektorformand. Det nye hold tog udfordringen op og gik i gang med sektorarbejdet. Sektorbestyrelsen har været i forbundet og få viden om sektorbestyrelsesarbejdet, samt ansvaret som en bestyrelse har. De er undervist i bestyrelsesarbejde, love og regler i et sådant hverv.

Sektoren understøttes af faglig medarbejder som klarer sagsbehandlinger i sektoren i samarbejde med sektorformanden og afdelingsformanden som trapper ud af arbejdet hen ad vejen.

Samarbejdet mellem sektorformand og den faglige medarbejder er ved at finde sin naturlige leje. Alt administrative arbejde udføres i afdelingen ud fra aftale med sektorformanden, som varetager politiske beslutninger i sektoren. Sektoren får hjælp af de øvrige i afdelingen til de opgaver som sektoren finder det relevant politisk og praktisk. Sammen gør vi forskellen.

Sektoren har holdt fyraftensmøde for medlemmerne på området. Medlemmerne fortæller at de ikke kan regne med deres arbejdstider, kan ikke engang lave legeaftaler for børnene i næste uge. At arbejdstider kontinuerligt laves om. At der Der er arbejdet med ny løn i Frederikssund kommune, her var de tillidsvalgte og sektoren på et større arbejde som forberedelse. Den form har de tillidsvalgte ikke været en del af de senere år. Det var lærerigt for alle i processen.

Der var dog ikke mange løntrin at forhandle om. Der opdages stadig uregelmæssigheder i forhold til udmøntning af ny løn, f.eks. har de tillidsvalgte ved opfølgning på arbejdet med ny løn opdaget at der udmøntes 7 trin til en medarbejder begrundet i uddannelse som ejendomsteknikker men ikke til kollega med samme uddannelse. Det har de tillidsvalgte rejst over for HR afdelingen efter de har modtaget bagsideoplysninger i 2022.

Sektoren arbejder med løntjek og medlemmerne bruger tilbuddet i henhold til udmøntning af korrekt løn. Der er i øjeblikket sager hvor der ikke kan opnås enighed og der vil blive fremsendt sager til forbundet til vurdering af sagerne, lige så snart at uenighedsreferatet er underskrevet.

Der arbejdes målrettet på nyansættelser og forhandling af lønaftale vedrørende disse ansættelser og det gælder begge sektor områder.

Sektoren har opsagt arbejdstidsaftalen i Frederikssund kommune på Idrætsområdet, da der var forringelser af overenskomsten uden godtgørelser eller honoreringer aftalt. Det har skabt vrede hos repræsentanter fra kommunen. Det er og har været en lang sej proces, som fortsat i skrivende stund ikke har nået enighed. Kommunen fortsætter dog med at lave brud på overenskomsten i deres planlægning.

Kommunen er af den opfattelse at de har lov til at se bort fra 16 timers hvile i holddriftsaftalen uden lokalaftale. Det er FOA ikke enig i da der ikke længere foreligger en lokalaftale.

ikke er inddragelse af medarbejderne på arbejdspladsen. At kollegaer søger væk, og at ledelsen ikke undersøger grunden til at kollegaer vælger at søge væk.

Tillidsrepræsentanten forsøger at gå i dialog med ledelsen om det, men de mener der er nok arbejdskraft at få. At få flere timer ved ledige stillinger imødekommes ikke af ledelsen, trods anmodning fra medarbejdere.

Der har været arbejdet med forebyggelse i henhold til Asbest sag, som medarbejderne har italesat.

Der vil fortsat det kommende år være nødvendigt at arbejde med arbejdstid og overholdelse af overenskomsten på dette område.

Det er ikke lykkedes at lave en lokalaftale på arbejdstid på idrætsområdet i Frederikssund kommune. Det betyder at der siden 01.09.2021 arbejdes efter den centrale overenskomst. Kommunen har afvist FOA`S 3. udkast til en lokalaftale.

Der har været afholdt møde for kollegaerne på området igen, da ledelsen mener at medarbejderne kan få den opsagte aftale indført igen. 11.04.2022 har der været afholdt møde med medarbejderne på området akut. Idet ledelsen har meldt ud til personalet at de kan få den opsagte aftale med overenskomstbrud tilbage, hvis bare kollegaerne (ikke medlemmer) presser FOA medlemmer til at få aftalen tilbage. Mødet er afholdt med det formål at oplyse alle kollegaer om at det ikke er en mulighed, idet hverken arbejdsgiver eller lokalafdeling har mandat til at indgå en aftale der forringer overenskomsten.

De kollegaer som deltog, synes det er underligt at TR og leder ikke melder ens ud efter møderne.

Sektoren har afholdt møde med borgmesteren fra Frederikssund omkring arbejdsmiljø, manglende overholdelse af indgået godkendelsesaftale for svømmehallen og dette område. Mødet var uformelt og meget vigtig i at få bedret arbejdsforholdene på området og sikret sikkerheden på området. Det er spændende om det giver udslag i konkrete tiltag på området.

KOST SERVICE

Hygiejne og rengøring

Vi har måttet aflyse aktivitet om hygiejnerengøring med leder fra Frederikssund kommune og sektorformanden i FOA Pia Heidi Nielsen to gange i den forløbne periode. Der var meget få tilmeldte 2- 3 medlemmer. Det er ærgerligt, især da der ikke har været tradition for tiltag på området i de forgangne år. Sektoren ønsker sig at få medlemmer aktiveret på deres område i fremtiden. Især da COVID 19 har vist hvor vigtig det er at rengøring og særlig viden på området bruges i det daglige arbejde til forebyggelse af infektioner og smitte spredning.

Faggruppen her spiller en vigtig rolle i samfundets opgaveløsning, hvilket gavner økonomien i samfundet også med færre sygefravær, færre indlagte, mindre udgifter for samfund og arbejdsgiver. Her kan I som faggruppe godt ranke ryggen og være stolte af jer selv og jeres fag. Tak for en fantastisk indsats under COVID 19 og hver **eneste dag på** jeres arbejdspladser. Hygiejne og rengøring spiller en væsentlig rolle i velfærdsydelse og er en del af omsorg og pleje, der skabes af FOA`S medlemmer.

Faggruppelandsmøde

Servicesektoren har et ønske om at kunne sende de faggrupper vi har i vores overenskomstgruppe. Vi håber at nogle af vores medlemmer vil deltage på faggruppelandsmødet, hvor man skaber netværk på tværs af landet og arbejdsområdet. Prik gerne til dine dygtige kollegaer på din arbejdsplads.

Faggruppelandsmødet afholdes den 26 og 27 oktober 2022.

Sektoren opfordrer relevante faggrupper til deltagelse for at styrke fagligheden på området.

NY løn.

Der er arbejdet med ny løn procedure i sektoren. Der er indgået samarbejde med de tillidsvalgte der er i sektoren. Derudover har afdelingen startet projektet nyansættelser, det koncept har sektoren tyvstartet på i sektoren. Der vil blive arbejdet mere systematisk med ny løn og forhandlinger omkring løn til dette område. Arbejdet startede i perioden hvor der ikke var besluttet struktur i forbundet. Her blev der samforhandlet med de øvrige sektorer ved forhandlingerne af ny løn på kostservice området. Den faglige medarbejder arbejder målrettet med Frederikssundermodellen i arbejdet med nye ansatte på overenskomstområdet. Det giver mere i løn til medlemmerne og det gavner organiseringen på området.

Overenskomst indgåelse

Der er indgået ny overenskomst på metalskolen, den nye tillidsrepræsentant er i gang og deltager i forhandlingen. Her er der fælles overenskomst med 3F. Der er aftalt tillæg svarende til det faglige medlemskab ved FOA. Der er aftalt tillæg i 00 niveau som løbende stiger i stedet for fast kr/øre tillæg.

Det var en god proces, hvor der var god dialog.

Teknik og servicesektoren centralt

Møder mellem afdelinger og central sektor

Den centrale sektor i det sidste år gennemført korte møder på teams med repræsentanter fra afdelingerne, der synes at være vellykket og deltagerantallet er steget.

Overenskomst 2021

Ved afslutning af overenskomstforhandlingerne har der været afholdt møder for de tillidsvalgte indenfor sektorens faggrupper. Afdelingerne var ligeledes inviteret med. For det tekniske servicepersonale deltog 70 medlemmer. Derfor har den centrale sektor tænkt at fortsætte succesen og invitere de 8 faggrupper i sektoren til digitale medlemsmøder fremover. Møderne vil blive afholdt som fyraftensmøder. Emnerne vil være konkret og kan f.eks. være uddannelse, arbejdsmiljø, arbejdets organisering, muligheder og rettigheder. Måske har du allerede deltaget på et sådant møde som medlem i FOA.

Grøn omstilling

Sektoren arbejder med en handleplan som sikrer at tekniske servicemedarbejdere og ledere bliver uundværlige i den grønne omstilling. Klima er en strategisk anledning til at styrke servicepersonalets kompetenceprofil. Sektorens ca. 3000 primært kommunalt ansatte udgør en gruppe som kan spille en afgørende rolle for implementering og udvikling af de kommunale tiltag, hvis der arbejdes for den rette kompetenceprofil og udvikling og uddannelse så kompetencerne svarer til behovet. Flere medlemmer har allerede grebet muligheden og er indtrådt i rollen som initiativtager, læs fagbladet for yderligere viden. Sektorbestyrelsen centralt har haft chefkonsulent fra KL til at give introduktion til kommunerne klimaplaner og hvad der optager dem i forhold til den grønne omstilling. Den centrale sektor vil arbejde på at kommunerne får øje på hvilke potentialer, de tekniske servicemedarbejdere og serviceledere har i kraft af deres viden om bygningsdrift og grønne løsninger. Sektoren er også optaget af hvordan medlemmerne griber muligheden, så det bliver en fremtidssikring i jobbet. Der er ideer om uddannelse på området, det skal der arbejdes videre med.

Faggruppemøde

Det faglige udvalg har været samlet i november 2021, her har formandskabet løftet sløret for at afholde en temadag for udvalgte faggrupper frem for at afholde faggruppe landsmøde 2022.

Lederne

Lederne er en væsentlig faggruppe for FOA at fastholde, de er med til at skabe gode arbejdspladser på det offentlige område. De har en vigtig stemme i debatten og er centrale for organisering af medlemmer. FOA kan sammen med lederne sikre et godt arbejdsmiljø og gode arbejdspladser for vores medlemmer.

FOA kan blive stærkere på det område og understøtte ledernes behov på arbejdspladsen. FOA sætter fokus på at ledelse er et fag, et fagligt område hvor der kræves stor faglig viden og indsigt. Det kræver kompetencer og viden ikke kun inden for ledelse med også indenfor udmøntning af velfærd.

Ambulanceområdet

Sektoren har som opfølgning på Regionsvalget sendt en skrivelse den 31. januar 2022 til landets valgte regionspolitikere vedrørende ambulanceområdet.

Sektoren afholder kvartalsmøder med det faglige udvalg, sidste møde blev afholdt 15. marts 2022

Thomas Næstformanden, har fået en plads i Altingets debatpanel om ambulanceområdet.

Der arbejdes med projekt beredskabsuddannelse. Her kortlægges kompetencebehovet på området. Der arbejdes på rette kompetencer til rette opgaver. Projektet er så småt gået i gang. Der er ønske om udvikling af uddannelsen til brandmand.

Der afholdes regionsmøder løbende i de enkelte regioner. Gennem perioden har en del været på teams og møderne lidt hyppigere end tidligere. Sektoren oplever at møder ikke prioriteres så højt som tidligere.

Kost og servicesektoren centralt

Kompetence

FOA arbejder med midlerne fra den kommunale og regionale Kompetencefond kan arbejdsgivere og medarbejdere på FOA's område i dag modtage et tilskud til uddannelse i arbejdstiden. Der gives tilskud til stort set alle former for uddannelse, som man aftaler lokalt. Kompetencefondene aktivt kan understøtte faggruppernes muligheder for at udvikle deres fag og jobområder gennem uddannelse. Sektoren arbejder med kompetencefondene aktivt kan understøtte faggruppernes muligheder for at udvikle deres fag og jobområder gennem uddannelse. Kost service medlemmer kan ikke siges at være storforbrugere af kompetencemidlerne.

Overenskomst

I forbindelse med kommende overenskomstproces vil der blive arbejdet med hvilke karriereveje og udviklingsspor der kan aftales med arbejdsgiver. Det er muligt at uddanne sig fra husassistent til serviceassistent eller andre uddannelser også inden for FOA's områder. Der arbejdes på opgaveglidning på hospitalerne, hvilket også vil give nye behov for efter og videreuddannelse på området.

Hygiejnerengøring

Projektet er nået dertil hvor aktiviteterne og synligheden skal foregå lokalt. Aktiviteterne skal også ændre holdningen til rengøring og hygiejne, så det bliver

betragtet som en helt naturlig del af velfærden. Rengøring og hygiejne bliver omdrejningspunktet, men indsatsen stræber efter at inkludere alle sektorer.

Budskabet er, at god hygiejne og effektiv rengøring mindsker sygefravær, genindlæggelser og risiko for dødsfald – og FOA-medlemmerne spiller en rolle i at sikre god hygiejne og effektive rengøring. Herudover er der organiseringspotentialer ved at skabe synlighed overfor potentielle medlemmer.

Forskellige beslutningstagere vil ligeledes være en del af målgruppen, idet FOA ønsker, at ledere på de forskellige velfærdsområder, og kommunalpolitikere fastholder de erfaringer som Corona-pandemien har vist.

Indsatsen hygiejne og rengøring: Implement-undersøgelse, som har afledt en pressemeddelelse af sektorformand for kostservicesektoren og social og sundhedssektoren. Det er lykkedes at begrænse smitteudbrud blandt ældre og børn ved at sikre grundig rengøring. Dagsordenen er fortsat vigtig, mange kommuner og **regioner ser** ikke ud til at fortsætte med at opprioritere rengøring og forebyggelse af sygdom. Forbundet rejser problematikken over for nyvalgte politikere i kommunerne og regionerne samt arbejdsgiverne. FOA kører kampagne på Facebook.

Overordnet siger FOA:

Flere medarbejdere

Flere fagligt uddannede

Færre infektioner

Færre dødsfald.

Kampagnen har 4 budskaber:

Ordentlig rengøring redder liv, ordentligt rengøring giver færre syge børn

Ordentligt rengøring giver færre indlæggelser

Ordentligt rengøring giver færre syge børn

Ordentligt rengøring giver færre infektioner

Der er udarbejdet to vejledninger, nemlig Hygiejnisk rengøring og Hospitalsrengøring.

Der er inspirationskatalog som hedder Hygiejnen i dagplejen. Udarbejdet af FOA og KL.

Faggruppelandsmøde

Faggruppelandsmødet d. 18. – 19. august 2021 er nu gennemført.

Der var i alt 57 tilmeldte faggrupperepræsentanter. Nogle faggrupper var meget tyndt besat og det giver anledning til nøje overvejelser om kommende faggruppelandsmøder.

På 1. dagen af faggruppelandsmødet var sektorformænd og -ansvarlige inviteret og her havde seks taget imod tilbuddet. De gav udtryk for, at de var glade for denne mulighed – både at få viden, men også at tale med repræsentanterne.

Der er arbejdet med fællesoverens med 3F for serviceassistenter og valg af pensionsordning for den enkelte. Det er lavet en aftale med sidepapir til alle parter i sagen. Det videre arbejde følges tæt af forbundet i samarbejde med sektoren.

Maddagen

Det er på 8. år, at vi som FOA er med i udviklingen af Maddagen sammen med Kost- og Ernæringsforbundet, BUPL, FOLA, Ministeriet for Fødevarer, Landbrug og Fiskeri, Rådet for sundere mad og Komiteen for Sundhedsoplysning.

Det er blevet en dag, hvor der er kommet et betydeligt politisk fokus på mad og måltider, og hvor mediedækningen også er blevet mere markant i årenes løb. Den har flyttet sig fra at være en faggruppedag/FOA-dag til rigtig mange andre interessenter. Det er jo egentlig en succes, at så mange gerne vil være med.

Der vil i fremtiden blive sat fokus på løn og ansættelsesvilkår for faggruppen. Det er en del af den centrale sektors handleplan for 2019 til 2023.

Arbejdsglæde

Der har været afholdt en temadag " sæt arbejdsglæden på dagsordenen" for tillidsvalgte i kost og servicesektoren i 2021, temadagen var virtuel.

Kost servicebestyrelsen Regionen

Der har gennem de senest par ikke været afholdt regelmæssige møder i kost-service regionsbestyrelsen. FTR fra KLS oplyser at det har været aflyst af de valgte fra FOA. Der har været afholdt det første møde i 2022 og der arbejdes på at få møderne op at køre igen. Der afholdes 6 møder om året i bestyrelsen, hvoraf de to datoer også holdes møder med de tillidsvalgte i regionen.

Nyhedsbreve

Kostservice-sektoren udsender nyhedsbreve sidst her til påske.

Her ønskes alle en god påske.

01.04.2022 hjemtager forsvaret rengørings- og køkkenområdet. FOA har køkkenområdet som overenskomstområde.

Maddag 2022 bliver onsdag den 21. september og årets tema er grøn. Sektoren opfordrer til at vi deltager lokalt. Der udsendes materialer til maddagen

Køkkenprisen hylder bæredygtige måltider. Indeholdende de 7 officielle kostråd, FN`S verdensmål eller andet. Endvidere skal køkkenet lave mad med målgruppen og måltidsoplevelsen i fokus. Har en klar strategi for kompetenceudvikling af medarbejderen. Har naturligvis en glad smiley fra fødevarerstyrelsen.

Der kan indstilles til prisen frem til 1. maj 2022. det er landbrug og Fødevarer som uddeler prisen. Indstil din favorit til krpg@lf.dk

Indsatsområder servicesektoren i FOA Frederikssund.

Sektorens indsatsområder i FOA Frederikssund følger kongressen beslutninger men udføres lokalt i forhold til de lokale forhold.

Der vil fortsat være den overordnede indsats Organisering, herunder nyansættelser og Frederikssundermodellen med opstart 01.01.2022.

Sektoren arbejder fortsat med fagene på de forskellige områder, herunder uddannelse, kompetenceudvikling.

Sektoren arbejder fortsat med arbejdsmiljø lokalt, arbejdsvilkår, MED, Ny løn

Fokus på fremtidigt arbejde i sektoren.

Sektoren arbejder med kongresbeslutningerne og indsatsområder.

Organisering

Organisering er et fokusområde som kræver at vi sammen gør en forskel. Forbundet, afdelingen, sektoren, bestyrelserne, de tillidsvalgte og kollegaerne.

Den indsats kræver at vores tillidsvalgte taler med den nye kollega og får skabt en god relation til kollegaen under vores projekt nyansættelser.

Der udarbejdes et skema med oplysninger om den nye kollega og der tilbydes medlemskab af fællesskabet og individuel lønforhandling. Det sker i samarbejde med sektorens faglige medarbejder.

Alle i FOA- huset og tillidsvalgte på arbejdspladsen arbejder kontinuerligt med organisering. Der er organisering i alle de opgaver vi løser sammen.

Det er vigtigt at organiseringsprocenten forbliver over 50%, så FOA fortsat har mandat til at forhandle overenskomsten på vores områder.

Indsatsen gør ligeledes den tillidsvalgte meget synligt på arbejdspladsen, hvilket er et krav fra medlemmerne som kommer til udtryk på medlemsundersøgelsen 2021.

Jeg glæder mig til samarbejdet med jer alle og husk jeres kollegaer modtager en købmandskurv, når de melder en kollega ind og denne har betalt sit første kontingent.

Sammenhæng mellem ressourcer og opgaver

Medlemmerne peger på at FOA skal arbejde for bedre vilkår på arbejdspladsen.

Der er på mange arbejdspladser blevet færre medarbejdere til de samme opgaver grundet besparelser.

Der vil i den kommende periode være fokus på dette i samarbejde med de tillidsvalgte og arbejdsmiljørepræsentanten. Her vil sektoren sætte fokus på den nye psykiske arbejdsmiljølov, som giver nye muligheder for at i samarbejde med arbejdsgiver at arbejde målrettet på arbejdsgivers pligt til at sikre at opgaver og ressourcer stemmer overens.

Dertil kommer at der bliver fokus på seniorpolitik, især når det er sværere at få arbejdskraft. Så det er vigtigt at have en attraktiv arbejdsplads hvor man kan fastholde seniorerne.

Overenskomst 24

Allerede nu arbejder FOA med påvirkninger til overenskomsten, der er iværksat en lønkampagne. Mere lighed løfter os alle. Der skal arbejdes for at kampagnen kommer ud på arbejdspladserne og der kan skabes bred offentlig opbakning til lønnen løftes for dem som tjener mindst.

Der er planlagt en konference for de tillidsvalgte.

Lokalløn

Lokalløn er ligeledes et indsatsområde i vores sektor, der er stor forskel på udmøntningen af lokal løn på vores områder. Sektoren arbejder fortsat med ny løn sammen med de tillidsvalgte på det offentlige område. Der arbejdes med bagsideoplysninger og vi skal arbejde for årlig lønforhandlinger. Vi skal fortsat arbejde med denne opgave, som vi er godt i gang med.

Fuld tid

FOA arbejder for fuld tid til en norm, men det kræver at opgaver og ressourcer hænger sammen på vores arbejdspladser. Og at normeringerne er passende til opgaverne og sammenhængen på arbejdspladsen. Det er også vigtig for at rekruttere personale og nye kollegaer.

Hygiejne og rengøring

Sektoren arbejder med rengøring og hygiejne, da det har stor indvirkning på samfundet (som omtalt i den skriftlige beretning)

Uddannelse er et område sektoren skal have talt op i MED systemerne og på arbejdspladsen. Det er vigtigt at få en faglig uddannelse f.eks som serviceassistent., det giver en stor viden og gør den enkelte attraktiv for arbejdsgiveren. Et tema til de medarbejdere som sidder i samarbejdsudvalgene eller i MED på vores områder.

Løntjek

Løntjek vil fortsat være et tilbud til vores medlemmer og det har vist sig i den senere tid, at det er nødvendigt på nogle områder at være meget opmærksom på det tilbud. Endvidere foregår dette arbejde både på arbejdspladsen og i sektoren. Et tilbud som fortsætter i den kommende periode.

Politisk økonomisk påvirkning

Her er det vigtigt at bestyrelsen og de tillidsvalgte interesserer sig for budget i den kommende tid, i den kommune eller region du arbejder i. Det er her man kan se hvilke områder som skal spare og hvilke forslag som fagcheferne fremstiller til byrådet, som jo lægger rammen som påvirker jeres arbejde på jeres arbejdspladser. Her kan vi sammen gøre forskellen.

Øvrige opgaver

Sektoren arbejder med forhandlinger løbende med jeres arbejdsgivere om alt fra arbejdsmiljø, vilkår, løn, sygefravær, samarbejde, uddannelse og andre relevante drøftelser. Det arbejde fortsætter sektoren ligeledes i den kommende periode.

Social og sundhedssektoren

Den centrale sektor har udarbejdet et målprogram, hvori er beskrevet 9 notater om FOA's visioner for ældreområdet.

Bæredygtige mindre enheder i hjemmeplejen

Økonomisk styring på ældreområdet – skitse til ny model

Nær visitation

Øget kvalifikation i ældreplejen – større krav og mere sparring

Et nyt tilsyns- og klagesystem – det skal være lettere at være borger

Frit valg til borgeren, men ikke fri profit til virksomheder

Sundhedshuse – også en del af ældreplejen

Hygiejne og rengøring er en del af kernevelfærden

Hvordan får vi mere meningsfuld dokumentation?

FOA oplever det som en fælles opgave at understøtte ældre medborgere, som bliver syge og svage til en værdig alderdom.

Vi skal tænke fællesskab og styrkelse af ældre borger, der ikke kan klare sig selv – vi skal medvirke til at undgå et samfund, hvor der er forskel på den hjælp, man har mulighed for at få – vi skal undgå a og b hold i vores samfund.

Det kræver en justering af styringsmodeller, økonomi samt organisering opgaveløsningen.

Til den nye retning har det centrale formandskab sat nogle helt klare centrale pejlemærker, hvor der skal være fokus på borgerens særlige behov og ønsker til hverdagen og livet, hvilket kan skabes i samarbejde mellem medarbejder og borger.

Det kræver et større fagligt råderum, hvor medarbejderne kan bruge deres faglighed i arbejdet med borgeren.

En anden vigtig faktor er, at vi ønsker et opgør med styringsmodeller, der begrænser det faglige råderum.

Målet er, at hjemmeplejen organiseres i mindre teams med stort råderum i forhold til planlægning af arbejdet – det vil betyde færre medarbejdere i borgerens hjem og et styrket tværfagligt samarbejde mellem de mange forskellige faggrupper, der er omkring borgeren.

Formandskabet i den centrale sektor har længe lagt pres på politikerne i forhold til en 10 års psykiatriplan – den har længe været undervejs, men med den centrale sektors hjælp er der nu endelig kommet en rapport fra Sundhedsstyrelsen, som formandskabet har været med til at beskrive. Hensigten er at skabe sammenhæng mellem sektorerne og i forhold til den indsats, der er vigtig for den enkelte borger med en psykisk lidelse.

Sektorbestyrelsen har ud fra den centrale sektors målprogram fastsat 6 punkter, som sektoren i FOA Frederikssund skal arbejde med:

At give attraktive billeder af fagene og mulighederne i dem således, at flere søger til Social- og Sundhedsuddannelserne.

At sikre medlemmerne i en større udstrækning får medindflydelse og medbestemmelse i forhold til arbejdstidstilrettelæggelsen.

At udvikle nye løsninger til medlemmernes ønsker om mere fleksible arbejdstider – dog altid med fokus på arbejdsmiljøet.

Flere FOA-kollegaer – ansættelse af uuddannede skal sikres en uddannelsesplan for at fastholde dem i faget.

Ældreområdet – kan fungere, såfremt midlerne bliver forvaltet korrekt eks. mere køretid mellem borgerne – visitationen tættere på medarbejderne.

Fastholdelse gennem attraktive arbejdsvilkår.

Sektoren har i samarbejde med andre FOA-afdelinger i Region Hovedstaden udviklet faglighedspjecer for Social- og Sundhedshjælper, Social- og Sundhedsassistent, samt Portører.

Pjecerne er udarbejdet i narrativ form således, at der i jeg-form fortælles om arbejdet i faget – det skal give forståelse for faget i stedet for information om selve uddannelsesforløb, løn under uddannelse etc. Hensigten er, at pjecerne skal have omløb i offentligheden og målet er at få de unge til at opdage faget.

Vi fejrer Fagets Dag den 26. november hvert år, hvor vi hyper uddannelserne på de sociale medier med de arrangementer, som planlægges fra år til år. Arrangementerne foregår på arbejdspladserne og SOSU-skolen, hvor vi hylder alle dem, der er i faget.

Den største udfordring er rekruttering og fastholdelse af faglige medarbejdere

Arbejdslivet er hårdt og med en seniorpension er det muligt at træde tilbage fra arbejdsmarkedet allerede 6 år før folkepensionsalderen og flere af vores medlemmer opfylder kriterierne for at blive bevilget en seniorpension.

Det har selvfølgelig stor konsekvens for arbejdspladserne, når kollegaer med stor viden på området forlader arbejdsmarkedet.

Samtidig er det svært at tiltrække nye kollegaer til faget.

Konsekvensen er, at vagter dækkes af vikarer eller, at opgaverne fordeles mellem de medarbejdere, der måtte blive tilbage.

Det kan man holde til i en periode, men når det først opleves kontinuerligt, så trækker det store veksler på arbejdsmiljøet – ved mandefald skal og bør arbejdsopgaver dagligt prioriteres af ledelsen, men mange oplever, at det er en prioritering, som kollegaer selv skal tage.

Det er et stort ansvar og en urimelig byrde, der bliver lagt på medarbejderne og konsekvensen er, at medarbejderne fordeler opgaverne imellem sig – det betyder, at der løbes stærkere og det efterlader samtidig en følelse af ikke at slå til fagligt og menneskeligt.

Det slider og ingen kan holde til et så stort pres i længden og vil ofte medføre et sygefravær af en vis størrelse. Der er eksempler fra de tillidsvalgte på, at der ofte arbejdes med weekendbemanding som den daglige norm, hvilket er dybt uacceptabelt.

Konsekvensen er et øget sygefravær og der er eksempler på høje fraværsprocenter, som må sætte enhver arbejdsgiver i alarmberedskab.

Afdelingen oplever, at det øgede pres på fagligheden, omsorgen og tiden til borgerne er medvirkende til et øget fravær.

Medindflydelse og medbestemmelse på arbejdstidstilrettelæggelsen er endnu langt fra mål til, at medlemmerne kan få de ønskede vagter, såsom færre weekendvagter, kun dag-aften-nattevagter eller 8 timers vagter i stedet for 6 timers vagter – dog er det slået igennem på nogle områder.

Sektoren har indgået lokale aftaler om mere fleksible arbejdstider – blandt andet byt af vagter, udskydelse af fridøgn samt nedsat hviletid – der tages dog forbehold i forhold arbejdsmiljøet og derfor er der aftaler, der kun indgås individuelt.

Der er ligeledes indgået aftaler om frivilligt ekstra arbejde og i en kommune drøftes på nuværende tidspunkt lokal aftale om bedre honorering for forskellige funktioner.

De årlige lokale lønforhandlinger er blevet fast forankret i kommunerne – det er forskelligt fra kommune til kommune, hvor mange løntrin vi kan få forhandlet hjem til vores medlemmer – især en kommune har åbnet pungen lidt mere end andre kommuner, hvor vi har fået ganske mange løntrin hjem til medlemmerne.

I FOA er vores politiske dagsorden, at vi skal have lønløftet de medlemmer, som ikke er fulgt med lønudviklingen og det er ganske mange.

Analyse på indflydelse på køretiden i hjemme-/døgnplejen

Social- og Sundhedssektoren har i foråret 2021 udarbejdet en analyse på køretiden i hjemme-/døgnplejen. Besvarelsen lå jævnt i alle 3 kommuner og svarprocenten var på ca. 50 %. Det blev synligt, at Tillidsrepræsentanterne har en vigtig rolle ved fremtidige undersøgelser i at gøre opmærksom på en undersøgelse samt gå i dialog om det på arbejdspladserne. Konklusionen for det samlede resultat fra undersøgelsen viste tydeligt for de 3 kommuner, at de var meget samstemmende.

Det er ikke tydeligt for medarbejderne om, hvorvidt der er køretid mellem borgerne eller ej.

Det er ikke tydeligt for medlemmerne, hvem der administrerer kørelisterne.

Køretiden kan variere mellem distrikterne og det er tydeligt, at landdistrikterne er mere udfordrede på, at der ikke tages højde for større afstande.

Hvor køreafstanden mellem 2 borgerbesøg på krak eksempelvis kan vise 17 min., så var der måske kun afsat 7 min. i køretid – til trods for argumentation blev der ikke opnået den fulde køretid.

Medarbejderne savner forståelse og en bedre realitetssans i forhold til planlægningen af køretid mellem borgerbesøgene.

Cykelruter kan være op til 30 km. lange, så derfor fravælger nogle medarbejdere at køre på cykel og kører derfor ud til borgerne i deres egne biler for at nå det indenfor arbejdstiden - vel at mærke såfremt den enkelte medarbejder er så heldig at være i besiddelse af egen bil.

Hovedproblemet omkring den manglende køretid, giver sig udslag i, at der ikke er den fornødne tid til borgeren, hvilket især gør sig gældende ved kollegaers fravær.

Det er kendt i forvejen, at de forskellige hjemme-/døgnplejegrupper alle har den samme styringsmodel, som er BUM (bestil-udfører-modtager).

I denne styringsmodel arbejdes der med, at der er vished for 80 % af borgerne – de sidste 20 % er usikre, da borgerforløb i dette regi bliver afsluttede, når det er muligt at kunne klare sig selv i hverdagen.

Det betyder, at der kun dækkes med 80 % fast personale, de resterende 20 % er usikre og vil derfor være vikarer.

Det sikrer en besparelse for området, at der arbejdes med denne fordeling, det øger dog tilgangen til vikarer, som ikke nødvendigvis er kendte for hverken, borgere, medarbejdere eller ledelse.

Der opleves at "stjæle tiden" fra borgerne for at kunne nå den øgede belastning.

Overvejende flest respondenter i analysen har ikke kendskab til APV på det psykiske arbejdsmiljø, hvilket i sig selv er særdeles bekymrende, men ikke overraskende.

Efterfølgende blev der afholdt møder på Forvaltningsniveau, hvor Fællestillidsrepræsentanter, Tillidsrepræsentanter og Arbejdsmiljørepræsentanter ligeledes deltog i drøftelsen af analysen med henblik på at forbedre forholdene på hjemme-/døgnplejeområdet.

DET PRIVATE OMRÅDE

Det er sket en meget stor udvikling på Det private område.

I FOA Frederikssund er der kommet flere private virksomheder både plejecentre og frit valgs leverandører.

Sektoren har i samarbejdet med Forbundet fået sikret overenskomst med nogle frit valgs leverandører og efterfølgende fået valgt Tillidsrepræsentant på en af dem.

Det er arbejdsgivere, der skal hjælpes med overenskomsten – det kræver mange ressourcer, da der er mange medlemshenvendelser i forhold til fejl og forståelse.

Samarbejdet er i gang med at blive styrket både på medlems- og arbejdsgiversiden.

Uddannelse

Sektoren har i tæt samarbejde med Københavns Professionshøjskole været i dialog med arbejdsgivere om akademiuddannelse – der har været udvist stor interesse for at arrangere et samlet forløb for eksempelvis praktikvejledere, men det er tilsyneladende blevet bremset lidt i forhold til andre verserende tiltag i en kommune.

DET REGIONALE OMRÅDE

På det regionale område har Social- og Sundhedspersonalet været tættest på Covid-19 – de har i den grad været det personale, der med god grund kan kalde sig frontpersonale.

De har taget del i den pleje og omsorg omkring borgere, der var indlagte med Covid-19 og de har gjort det med stor faglighed og engagement.

I Regionen er der aftalt en vinterpakke, hvor der er afsat midler til honorering for hele den periode, hvor frontpersonalet nærmest var lagt ned.

Det var op til den enkelte ledelse at udfolde vinterpakken i samarbejde med FTR/TR men det blev aftalt, at de faggrupper, der havde været tættest på skulle have af puljen, heraf også Social- og Sundhedspersonalet.

En ny gruppe af medarbejdere, der kaldes "Runnere, hjælpende hænder, speedere og patientassistenter", som er ufaglærte medarbejdere, der får mange forskellige typer opgaver. Nogle af dem udfører målingsopgaver uden at kende de faglige observationer, der skal til og det giver stor bekymring for de medarbejdere, som har ansvaret for det faglige niveau.

Byggeprojektet på Nordsjællands hospital er i gang og forventes færdigt senest 2026, så indtil da, vil der stadig være en arbejdsplads på Frederikssund hospital.

LOKALT UDDANNELSESUDVALG

Sektoren er repræsenteret i det centrale uddannelsesudvalg, der arbejder med de overordnede dagsordener for SOSU-skolerne i Region Hovedstaden.

Sektoren er ligeledes repræsenteret i det Lokale Uddannelsesudvalg, hvor der blandt andet drøftes elevtilfredshedsanalyser, frafald af elever på uddannelsen, uddannelser, kurser, sammenhæng mellem skole og praktik.

FOA har part i uddannelsen og er bindeleddet og elevernes talerør i forhold til udviklingen.

Den nye struktur drøftes stadig især på lønmodtagersiden, det er en oplevelse, at det er blevet meget arbejdsgiverorienteret.

FOA-netværket for LUU italesætter det i udvalget, så vi kan få lønmodtagerperspektivet på dagsordenen.

Seniorpolitik er ikke altid lig med senioraftaler.

Det er vigtigt at have en seniorpolitik, men den skal anvendes til at sikre gode senioraftaler for vores medlemmer og det hænger rigtig meget i bremsen.

Det kan der være mange grunde til:

Manglende kendskab til rammeaftalen om seniorvilkår

Medlemmerne har ikke kendskab til den årlige seniorsamtale med sin leder

Leder afviser mulighed for senioraftaler med begrundelse i, at der ikke er midler

Leder afviser mulighed for senioraftaler med begrundelse i, at så vil andre medarbejdere føle, at de skal tage en ekstra tørn for, at det kan lade sig gøre at skåne andre

Leder afviser mulighed for senioraftaler med begrundelse i, at der ikke kan være særlige fordele for nogen, frem for andre

Ved OK 21 er der i rammeaftalen om seniorvilkår sket en fornyelse, at "i forbindelse med den årlige medarbejderudviklingssamtale skal leder og seniormedarbejder sammen afklare seniormedarbejderens overvejelser i forhold til at fortsætte med at arbejde, herunder hvilke barrierer medarbejderen har for at fortsætte. I den forbindelse kan det drøftes, hvilke

muligheder der, inden for arbejdspladsens rammer, kan tilbydes medarbejderen og som kan bidrage til fastholdelse”

Vi skal arbejde på, at ledelsen kan se en fordel i at sikre aftaler med seniorer, så de ikke forlader arbejdslivet, så snart det er muligt.

Seniorer kan eksempelvis tilgodeses:

Med særlige vagttyper

Færre weekendvagter

Gå ned i tid og stadig modtage samme pensionsindbetaling

Bedre fordeling af plejeopgaver og andre funktioner, såsom mentorrolle for elever, nyansatte og nyuddannede Social- og Sundhedsassistenter

Fleksibel efterløn – for de medlemmer, der har efterlønsordningen

Delpension

Ulempetillæg konverteres til nedsat tid

Mulighederne er udtømmelige, men det er vigtigt at sætte seniorpolitikken på MED-dagsordenen med henblik på en strategisk drøftelse af seniorinitiativer.

ELEVER

Uddannelsesaftalen er en gensidig aftale om oplæring, hvor arbejdsgiver forpligter sig til at give eleven vilkår og opgaver, der gør det muligt at lære faget og nå uddannelsens mål med udgangspunkt i den enkeltes forudsætninger.

Arbejdskraftværdien skal måles individuelt og elevers vagtplan skal sammensættes med et læringsmål for øje og ikke med henvisning til deres arbejdskraftværdi.

Det er væsentligt, at eleverne kan føle sig trygge i deres uddannelse, hvor der er udviklingsmuligheder, men også med øje for at kunne få støtte, sparring og vejledning.

I FOA har vi fokus på den gode praktikkultur – et godt praktiksted skaber en god læringskultur og er kendetegnet ved et sted, hvor lærings- og praktikopgaven er en kerneopgave.

Vi ser desværre et voldsomt stort frafald i uddannelsen, som ikke kun bekymrer FOA – det er et voldsomt stigende problem, som dels optager os i LUU (Det Lokale Uddannelsesudvalg), dels i det strategiske udvalg for LUU i Region Hovedstaden.

Her bør man ligeledes have et stort fokus på praktikvejledernes rolle og vilkår til at kunne give eleverne det bedste læringsmiljø, hvor der er tid til sparring, vejledning og refleksion.

Ved at styrke arbejdsmiljøet yderligere, tror vi på, at det vil få indflydelse på fastholdelse af medarbejdere på arbejdspladsen.

Som noget nyt har sektoren lagt op til at mødes med medlemmerne på det virtuelle niveau med henblik på generelle drøftelser, som også giver medlemmerne indflydelse på sektorens politiske arbejde – det har været en succes og vil være et af de tiltag, som vi vil udvikle meget mere.

Tusind tak for jeres daglige indsats på vores overenskomstdækkede arbejdspladser.

I gør en fantastisk forskel på velfærdsområdet og det offentlige område.

Tusind tak til vores dygtige tillidsvalgte, som hver dag arbejder på at gøre arbejdspladserne til den bedste arbejdsplads, med bedst mulige vilkår samt tager og indflydelse til gavn for kollegaer og samfundet.

Tusind tak til seniorerne for deres politiske indspil i vores arbejdsområder til gavn for borgerne og for kommunernes beslutninger. Det gør en stor forskel.

Tusind tak til vores dygtige medarbejdere i afdelingen som sammen med de valgte gør en kæmpe indsat for at vi når vores indsatser og mål i vores faglige arbejde.

Jeg er især stolt af vores fælles arbejde omkring nyansættelser og organisering, som vi i fællesskab har løftet og båret frem. Tak for det.

Vi glæder os til den kommende periode, hvor vi sammen skal flytte flere milepæle i det faglige arbejde sammen med medlemmerne.

På afdelingen og bestyrelsens vegne.

Afdelingsformand

Irene Buus.