

Organisationens skriftlige beretning for 2009 / 2011

Indledning:

Så er tiden atter kommet dertil, hvor afdelingsbestyrelsen i FOA Nordsjælland skal udsende organisationens skriftlige beretning – denne gang for perioden 2009 / 2011.

Der er allerede gået 2 år, siden der blev foretaget et såkaldt generationsskifte i den politiske ledelse i FOA Nordsjælland. En del valgte fratrådte ved sidste generalforsamling, og med deres fratræden, forsvandt mange års viden og erfaring ud af huset.

Selvom den "nye" politiske ledelse blev sat grundigt ind i organisationen og i de forskellige politiske områder, skal det ikke være nogen hemmelighed, at de sidste 2 år har været en svær tid. Der har været mange rutiner der har skullet ændres, og det er ikke let at flytte rundt på gamle kulturer.

Den daglige politiske ledelse har arbejdet tæt sammen, og har afholdt en del konferencer med henblik på, at geare organisationen til nye tider.

Herudover startede den nye sammensatte afdelingsbestyrelse med at afvikle et bestyrelseskursus, således at forventninger til det fremadrettede samarbejde blev afklaret. Herudover fik afdelingsbestyrelsen fastlagt de værdier, som vi ønsker at arbejde efter fremover.

Når den politiske ledelse skiftes ud, berører det selvfølgelig også de medarbejdere der er ansat. Der er blevet rokeret en del rundt på opgaver og områder, så medarbejderne har ligesom den øvrige del af organisationen, været igennem en stor forandringsproces. Samtidig hermed har medarbejderne også haft en del sager der har skullet løses, og omfanget heraf bliver beskrevet senere i beretningen.

Medarbejderne har taklet forandringsprocessen meget positivt, og har på trods af en høj grad af travlhed, bevaret det gode humør og den gode stemning. Vi vil herigennem gerne takke medarbejderne for deres indsats – både medarbejderne i faglig afdeling og i a-kassen – sidstnævnte har faglig afdeling fået et utroligt godt og konstruktivt samarbejde med.

Så med baggrund i ovenstående har der været en del at se til, men vi har håndteret det som en løbende udviklingsproces. Vi mener nu, at organisationen er på rette spor, og vi har fundet vores egen melodi.

Som politisk organisation har vi stået overfor store udfordringer. Det har bl.a. været på de daglige politiske områder såsom løn - og overenskomst, arbejdsmarkedspolitik, socialpolitik, med FOAs tillidsvalgte samt i alle de løbende sager som afdelingen varetager.

Der har været – og er stadig voldsomme besparelser i kommuner og region, og det mærkes tydeligt i afdelingen.

Vi har arbejdet med de politiske opgaver der besluttes i FOAs Hovedbestyrelse.

Og sidst men ikke mindst, har der været afholdt ordinær kongres i november 2010 med temaet "Velfærd med vilje", og det er netop indholdet fra kongressen vi begynder denne beretning med.

FOAs kongres 2010:

På FOAs 2. ordinære kongres i slutningen af 2010, var velfærden det naturlige og store hovedtema. Det er i høj grad FOAs medlemmer, der betaler for krise og nedskæringer. Derfor var kongressens slogan "velfærd med vilje".

"Velfærd med vilje" er FOAs målprogram for de kommende 3 år. Det beskriver de udfordringer FOA står overfor, og de mål som FOA vil arbejde for at nå i kongresperioden 2010 – 2013. Det ligger i direkte forlængelse af Agendaen, som blev vedtaget på kongressen i 2008. FOAs indsats har i denne periode været "ikke så ringe endda". FOA er, hvor FOA skal være – i forreste linje i udviklingen af den offentlige sektor og velfærdssamfundet.

Med [velfærd med vilje](#) fortsætter FOA derfor ad det spor som blev lagt på strukturkongressen i 2006. Medlemmerne er stadig i centrum, og der er stadig fokus på det direkte demokrati og det forpligtende fællesskab.

I de kommende 3 år vil FOA arbejde for mere og bedre velfærd i Danmark. Det vil vi, fordi medlemmernes arbejdsliv er direkte afhængigt af den tilstand som velfærdssamfundet befinder sig i.

Når kongresperioden 2010 – 2013 er slut, skal FOAs medlemmer kunne se og mærke, at FOA har kæmpet for forbedringer og mod forringelser i deres hverdag. Og for at opnå dette, har kongressen opstillet en række mål for de kommende års arbejde. Vi arbejder ud fra 5 områder, som i hovedtræk lyder som følger:

Vores velfærd – FOAs bidrag til velfærdssamfundet:

FOA vil et stærkere velfærdssamfund. Det er et samfund, hvor uligheden er mindre, hvor velfærden er for alle, og hvor værdier som fællesskab og solidaritet har større betydning. Velfærdssamfundet skal være solidt. Det skal være velfinansieret og ansvarligt organiseret, så medarbejderne får bedre betingelser for at udfolde deres faglighed.

Velfærd i hverdagen – medlemmernes faglighed i spil:

FOA vil, at mødet mellem borgerne og den professionelle får bedre vilkår. Respekten for og tilliden til medarbejdernes dømmekraft, faglige skøn og ansvarlighed skal opbygges. Medarbejderne skal have større handlerum.

Styrk arbejdsglæden – den er en forudsætning for velfærd:

FOA vil, at vores medlemmer har mulighed for et langt liv præget af trivsel, sundhed og høj livskvalitet. Den fysiske og psykiske nedslidning skal reduceres, og man skal ikke blive syg af at gå på arbejde. En vigtig forudsætning for et godt liv er et arbejdsliv med gode

udviklingsmuligheder for den enkelte. Samtidigt skal der være sammenhæng mellem de ressourcer der er til opgaven, de krav der er til medarbejderne og den kvalitet de yder. Dette kræver en dygtig og kompetent velfærdsledelse. Derudover skal der sikres et bedre økonomisk grundlag i den offentlige sektor. Et opgør med regeringens vækstpolitik er en forudsætning for at nå disse mål.

Retfærdig løn – rigtig velfærd og service kræver rigtig løn:

FOA vil, at vores medlemmer får en bedre og mere retfærdig løn. Det vil sige en løn, der modsvarer deres store betydning for velfærdssamfundet. Medlemmerne skal have en større indflydelse på fordelingen af overenskomstresultaterne, og lokal løn skal passe til de enkelte grupper. Der skal være sikkerhed for, at alle de afsatte lokale midler kommer i medlemmernes lommer.

FOA i fortsat bevægelse:

FOA vil være en attraktiv og slagkraftig organisation med mange medlemmer. En organisation der kan levere professionel service og opgavevaretagelse til sine medlemmer. En organisation der er kendetegnet ved sit stærke og lokalt funderede medlemsdemokrati.

Som I nok kan se, står vi overfor en del udfordringer i den kommende kongresperiode, og det kan kun gå for hurtigt med at trække i arbejdstøjet.

Velfærdssamfundet – eller mangel på samme:

For FOA kommer medlemmerne i første række. Vi vurderer udspil fra regeringer og partier, og søger indflydelse til gavn for medlemmerne og velfærdssamfundet. FOA kan til enhver tid, kun være forpligtet af, hvad der gavner medlemmerne.

Velfærdssamfundet er blevet mere og mere udhulet af de seneste mange års politik. Resultatet er øget ulighed og dårlig økonomi. Nu får vi så at vide, at der ikke længere er råd til velfærden.

Der er krise, og det er en grim krise. Men genopretningen handler ikke om at spare. Det handler om at vælge en helt anden vej end den, som den nuværende regering har anlagt.

Genopretning er først og fremmest et spørgsmål om at gøre op med den uansvarlighed over for velfærdssamfundet, som har præget de seneste mange års økonomiske politik. Derfor skal vi sikre velfærds- og serviceydelser af høj kvalitet, båret af en stærk offentlig sektor med gode arbejdsvilkår.

FOA har viljen til velfærd, og ser det som sin fornemmeste opgave, at bruge sin viden og indflydelse til at værne om, og udvikle et rummeligt velfærdssamfund. Et velfærdssamfund hvor de bredeste skuldre bærer de tungeste byrder, og hvor alle nyder godt af fællesskabets styrke.

Danmark er stadig et rigt land. Det har taget hundrede af år at opbygge vores velfærdssamfund, men det kan smuldre helt væk, hvis der ikke gribes ind nu.

Velfærdssamfundet, ligheden og arbejdsvilkårene er under massivt pres, og vi er bekymret både på samfundets og medlemmernes vegne.

Ulige hele livet – det er for ringe:

Uligheden er vokset i Danmark, og viser sig konkret bl.a. i form af ulighed i løn, og stigende ulighed i forhold til uddannelse, job og sundhed. Uligheden forfølger bestemte grupper livet igennem. Og når offentlig forsørgelse som starthjælp, kontanthjælp og folkepension nærmer sig fattigdomsgrænsen, bliver uligheden ubehageligt tydelig.

På sundhedsområdet er uligheden ikke til at tage fejl af. De bedst stillede i samfundet lever længere. De har større chancer for at overleve efter behandlinger, og rammes i mindre grad af de store folkesygdomme som kræft, hjerte- og karsygdomme. Og de har i højere grad sundhedsforsikringer, så de kan springe behandlingskøen over.

Medlemmernes livssituation og sundhed er især ramt af den ulighed der går mellem højt - og lavtlønnede og langt - og kortuddannede. Deres sundhed bliver også udfordret af presede arbejdsvilkår og tidlig nedslidning. Og selv om der bliver færre ressourcer til at yde den nødvendige indsats, tager de sig dagligt af borgerne med stadigt større sundhedsbehov.

På FOAs arbejdspladser er der brug for alle hænder, og i fremtiden vil der være brug for endnu flere. Alligevel udsættes alt for mange for diskrimination. Diskrimination i alle former, er med til at gøre vejen stejl for mange. Den skaber ulige vilkår for kolleger, borgere og liv.

Ulighed kan få et samfund til at falde fra hinanden. Uligheden rammer samfundet generelt, og FOAs medlemmer er blandt de udsatte. FOA kan og vil ikke acceptere et ulige samfund.

Økonomien er ikke kun presset – den er også på gal kurs:

Massive skattelettelser til de rigeste, fritvalgsordninger, udliciteringer og markedsførelse af den offentlige sektor, har været en dyr "fornøjelse". Regningen kommer nu og lyder på omfattende besparelser i velfærdssamfundets kerne. Der er dikteret nulvækst og aftalt store besparelser bl.a. på dagpengene, ulandsbistanden og efteruddannelse. Efterlønsdiskussion er allerede i fuld gang. Nulvæksten giver faktisk minusvækst, da der bl.a. kommer flere og flere ældre som har behov for hjælp i dagligdagen. Det betyder, at færre hænder skal udføre flere opgaver, hvilket ikke hænger sammen.

Selv om alle ved, at det om få år bliver en stor udfordring at tiltrække nok personale til den offentlige sektor, er den offentlige sektor blevet pålagt at spare og fyre massivt. Samtidigt erstattes ordinære job af ledige i løntilskud og antallet af timelønnede vokser. Dagsordenen er båret af kortsigtede økonomiske prioriteringer, og der er ringe sammenhæng mellem ressourcer og opgaver.

Regeringen bruger anledningen til at presse på, for at en større del af de offentlige opgaver fremover skal løses af private firmaer, og finansieres gennem mere brugerbetaling. Private firmaer stod i starten af 1990'erne for omkring 15 % af de kommunale opgaver. I dag er denne andel oppe på hele 25 %. Det vil den nuværende regering gerne øge. Det vil den selvom det er veldokumenteret, at udlicitering og fritvalg ikke giver besparelser.

Selv når udlicitering og fritvalg dækker over forringet kvalitet i ydelserne og dårlige forhold for medarbejderne, er besparelserne tvivlsomme. På den måde er det heller ikke en farbar sparevej for kommuner og regioner.

Den danske økonomi er sat under pres af en forfejlet politik. En politik som rokker ved, at det er den offentlige sektor der sætter den høje standard for den danske velfærd.

Borgerne og medlemmerne er i en slem klemme:

Som velfærdssamfundets frontpersonale er det FOAs medlemmer der er ansigtet på de daglige forringelser af velfærdsydelserne overfor borgerne. Derfor er de også nogle af de første som ser og mærker, når velfærden bliver presset.

FOAs medlemmer oplever dagligt, at vilkårene for at udfolde deres faglighed er blevet dårligere. Når fagligheden er under pres, så er anerkendelsen af medlemmernes faglighed truet.

Medlemmerne lider tit under alt for ofte at måtte udføre deres arbejde på en måde de finder forkert, og i nogle tilfælde direkte forkasteligt. De er belastede af omstruktureringer, rationaliseringer, højt arbejdspress og effektivitetsjag. Og der bliver stillet høje krav til deres fleksibilitet og forandringsparathed. Samtidig ændres kravene til medlemmerne i stadig hastigere tempo som følge af ny teknologi, opgaveglidninger mellem faggrupperne og stadig mere komplekse opgaver.

Medlemmernes mulighed for at deltage i nødvendig efter- og videreuddannelse er ikke fulgt med. Det er svært at komme på uddannelse, blandt andet fordi at hverken ledere eller kolleger kan undvære erfarne medarbejdere i en presset hverdag med få ressourcer.

Arbejdsmiljøet – nogen må gøre noget:

Arbejdsmiljøet er under alvorligt pres i disse år. Størst er presset på det psykiske arbejdsmiljø. FOAs medlemmer dør med stress, vold, konflikter og mobning.

Især de mange, der arbejder med mennesker og som bruger sig selv i kontakten med børn, patienter, ældre og andre borgere, føler sig belastede. Uklare krav og stort arbejdspress går udover kvaliteten i mødet med brugere, klienter og andre borgere.

Man kan ikke nøjes med at give Fru Hansen denne ene støttestrømpe på – selvom man er stresset og skulle have været et nyt sted for 10 minutter siden. Netop det forhold at hjælpen er nødvendig, uanset en stram tidsplan, er i sig selv en alvorlig stressfaktor, og presser den ansatte til at skynde sig endnu mere. Når arbejdsforholdene bliver for pressede, kan det være svært at være tilstrækkelig nærværende overfor borgere og klienter.

De mange besparelser og nedskæringer i den offentlige sektor truer arbejdsmiljøet, og det mærker vi tydeligt i FOA Nordsjælland. Vi ser en stigning i anmeldelser på erhvervs-/arbejdsbetingede lidelser samt psykiske arbejdsskader. Der er desværre flere af vores medlemmer som er nedslidte, og dermed har fået en erhvervs-/arbejdsbetinget lidelse eller en arbejdsskade.

I perioden 2009 / 2011 har afdelingen fået følgende beløb hjem til medlemmerne på dette område:

For erstatning for mèn er der hentet kr. 2.758 mio. til medlemmerne.

For erstatning for tab af erhvervsevne er der hentet kr. 5.775 mio. til medlemmerne.

Det er IKKE tal vi skal være stolte af – udover at vi som organisation har hjulpet de pågældende medlemmer. Det viser jo desværre, at mange af vores medlemmer pådrager sig diverse skader i forbindelse med de jobs de varetager.

Når medlemmerne har svært ved at passe deres ordinære job, henvender de sig og spørger til fleksjob. Det er ikke nemt at blive henvist til et fleksjob – det tager tid, og er slet ikke sikkert at det lykkes.

For at få et fleksjob skal arbejdsevnen være væsentlig nedsat, og man skal have en eller flere sygdomme som er stationære, og der må ikke være nogen former for behandlingsmuligheder tilbage. Sagsgangen for at blive indstillet til et fleksjob er utrolig langsom. I nogle tilfælde står medlemmet uden forsørgelse – ingen forlængelsesmuligheder efter sygedagpengeloven, kan ikke få kontanthjælp, og går en langsommelig proces i møde for at få et fleksjob.

Kommunerne har den fulde ledelse af jobcentrene, og det er ikke gået den rigtige vej siden de overtog.

De lovpligtige samtaler bliver ikke overholdt til tiden. Kommunerne koncentrerer sig mest om de ikke-forsikrede borgere, kontant- og starthjælpsmodtagere og de unge. Kommunerne kassetænker – tænker på pengene frem for på borgeren.

Refusionsreglerne er ændret, og er blevet mindre. Kommunerne er blevet hurtigere til at partshøre en borger, med henblik på et stop af sygedagpengene.

Vi har også erfaret, at arbejdsgiverne er blevet hurtige til at opsigede de medarbejdere der er sygemeldte, og det er blevet sværere at fastholde dem på arbejdspladsen. Ledigheden stiger.

Herudover er dagpengeperioden for ledige medlemmer halveret. Hvis et medlem bliver ledig, kan pågældende *kun* få dagpenge i 2 år imod tidligere 4 år. Det kan få store konsekvenser, da et ledigt medlem kan risikere at være uden forsørgelse efter at have modtaget dagpenge i 2 år. Tilbage er en ansøgning om kontanthjælp igennem kommunen. Vi kan da godt konstatere, at tingene ikke er blevet lettere for de af vores medlemmer der har brug for hjælp.

Kommende folketingsvalg:

Hvornår trykker statsministeren på knappen og udskriver valg – det er vi mange der går og venter på. Men vi skal allerede nu være forberedt til tænderne, for valget kan komme

når som helst – og jo før jo bedre. Danmark har ikke råd til 4 år mere med VKO regeringen ved roret.

Vi har akut behov for en ny regering, der vil sætte vækst, viden og flere arbejdspladser øverst på dagsordenen. Vi har brug for en regering, der vil værne om den danske model for arbejdsmarkedet, og ikke som den nuværende – der sætter flere og flere angreb ind mod lønmodtagerne og deres organisationer.

Samfundet trænger til en forandring, og det er nødvendigt at komme tilbage på ret kurs, så vi igen kan få et velfærdssamfund der er værdigt for os alle.

Vi vil derfor opfordre alle FOAs medlemmer til at bidrage med deres stemme, den dag folketingsvalget skal afvikles. Vær med til at gøre en forskel – en forskel der kan sikre Danmark en ny regering.

Uretfærdig løn:

På trods af FOAs medlemmers store betydning for velfærdssamfundet, får de langt fra løn efter fortjeneste. Når en husassistent får 1 krone i lønstigning, får topembedsmanden 4 kroner. Der er mange grupper i FOA der har en alt for lav løn, og de er igennem mange år steget mindre i kroner og ører end de højtloønnede. Den måde, man tænker og giver løn på, er med til at fastholde og udbygge uligheder i samfundet.

Større ulighed mellem højtloønnede og lavtlønnede, betyder også større ulighed mellem mænd og kvinder. Det skyldes, at de typiske kvindefag, der arbejder med mennesker og omsorg, generelt er dårligere lønnet end de typiske mandefag, der beskæftiger sig med teknik og maskiner.

Forklaringen skal findes i historien. På det offentlige område opstod de store kvindefag i udviklingen af velfærdsstaten og kvindernes massive indtog på arbejdsmarkedet. Udgangspunktet for lønnen indenfor kvindefagene var hverken det omfang eller den status som arbejdet har i dag.

Løngabet står i dag lige så fast mejslet i sten, som for 30 år siden. Kvinders timeløn er i gennemsnit 18 % lavere end mænds, og dette løngab er et moderne velfærdssamfund uværdigt.

Vi kan næppe indhente et så stort efterslæb i løn ved overenskomstforhandlingerne på hverken en eller to overenskomstperioder. Samtidig skærer politikerne i de offentlige budgetter, og ser ikke ud til at ville løse ligelønsproblemet.

I en tid med stor økonomisk usikkerhed er udfordringerne altså til at få øje på, når FOA skal forhandle overenskomst.

Arbejdet med de nuværende og kommende overenskomster for 2011, begyndte allerede tilbage i efteråret 2010, hvor lokalafdelingen anmodede alle medlemmer om at indsende krav til overenskomsten. Der var en overvældende interesse for at indsende krav, og det var rart at se, at vores medlemmer havde tid og overskud til at deltage. Kravene blev sammenskrevet i afdelingen, og videresendt til Hovedforbundet.

Og hvordan er det så gået med forhandlingerne indtil nu. Status er følgende:

Regionerne:

Der er i slutningen af februar indgået forlig med regionerne. Forliget indebærer følgende:

Rammen betyder fortsættelse af seniorbonusordning.

Der er ingen lønstigning i 2011, da vi har en regning vi skal betale, da vi på en måde "skyldte" penge, eftersom vi tidligere har fået lønstigninger. Dertil skal lægges de sektorrettede forlig, som sektorerne orienterer om på deres årsmøder.

Der er ingen udmøntningsgaranti over de næste 2 år, hvilket vi er glade for, eftersom det har vist sig, at det er meget svært at hive pengene ud af arbejdsgiverne.

Vi har imødekommet et krav fra regionerne om at få gjort nogle fridagsbestemmelser mere ensartede. Det har ført til, at de to halve fridage (eller rettere retten til frihed efter kl. 12 i den udstrækning, arbejdet tillader det) på 1. maj og Grundlovsdag, nu lægges sammen til en hel fridag 1. maj.

Til gengæld har arbejdsgiverne imødekommet vores krav om, at få indført en startpension af ulempeydelse.

I dag er situationen den, at pensionsbidraget kun beregnes af den faste løn, mens de forskellige tillæg ikke udløser pension. Det betyder i praksis, at de FOA-medlemmer, der har ulempeydelse - eksempelvis faste aften- og nattevagter - som en stor del af deres indtægt, oplever en meget større økonomisk nedgang, når de går på pension end andre. Det er i udpræget grad kønsbestemt ulighed i alderdommen.

Nu får vi slået hul på det med et lille bidrag på 2 %, som så skal udbygges ved de kommende overenskomstfornyelser over en årrække, samtidig med at også de øvrige ulempeydelse skal gøres pensionsberettigede.

Kommunerne:

Den 16. februar 2011 er der indgået et forlig om en række krav, som går på tværs af FOAs overenskomster og et forlig om de enkelte overenskomster på social- og sundhedsområdet.

Dermed skulle banen gerne være ryddet for forhandlingerne for de mange andre FOA-overenskomster, som vi enten er alene om, eller forhandler sammen med andre organisationer.

Forhandlingerne har været ført som en blanding af fælles forhandlinger og Sosu-forhandlinger med deltagelse også fra forbundets Kost- og servicesektor.

De to forlig handler om mange forskellige emner.

Forliget om de fælles krav indebærer, at FOA-aftalen om lokale lønforhandlinger ændres på en række punkter. Løsningen er blevet en mellemting mellem arbejdsgivernes krav om et helt nyt system, og FOAs krav om at videreføre den hidtidige aftale med enkelte ændringer.

For det første kommer der ikke nogen lønstigninger i 2011. I stedet betales "gælden", som stammer fra, at vores lønudvikling gik hurtigere end de privates.

I 2012 udgør de generelle lønstigninger 2,65 %.

I den kommende periode afskaffes forlodsfinansieringen - den pose penge, som hidtil ved hver overenskomstforhandling er lagt på bordpladen til forhandling i den enkelte kommune - ikke, men sættes i stedet til 0, og den særlige garanti for, at den enkelte kommune bruger de afsatte penge - den såkaldte udmøntningsgaranti -, fjernes heller ikke, men sættes også til 0.

Resultatet med 0 kr. i forlodsfinansiering og 0 kr. i udmøntningsgaranti kan virke underligt - mildest talt -, men det har været vigtigt for FOA, at vi ikke gav slip på forlodsfinansieringen og udmøntningsgarantien, før systemet uden forlodsfinansiering er afprøvet i praksis, og kommunerne i praksis har vist, at de ikke kun går efter at lave omfordeling fra de brede basisgrupper til de specialiserede eller højtlønnede grupper.

Aftalen viderefører også den såkaldte gennemsnitsløngaranti. Gennemsnitsløngarantien sikrer den enkelte overenskomstgruppe en bestemt lønudvikling i overenskomstperioden.

På samme måde som i regionerne har vi aftalt indførelse af pension af aften- og nattillæg for social- og sundhedspersonale, portører og tilsynsførende ved forsorgshjem. Pensionsdækningen vil også være et emne, når overenskomsterne for husassistenter og serviceassistenter skal forhandles. Pensionsbidraget bliver på 2 %, og skal udbygges i løbet af de næste overenskomstfornyelser.

Derudover er det aftalt, at alle FOA-overenskomster tilbydes at få en lille del af overenskomstresultatet med valgfrihed mellem løn og pension. Sosu-området og det pædagogiske område fik en valgfriheds-ordning ved OK 08.

På det pædagogiske område har vi aftalt et særligt ligeløns-løft for pædagoger. Pædagogerne er den faggruppe, som oplever den mest markante kønsbestemte uligeløn på lønsedlen.

Lønløftet finansieres dels indenfor en fælles forståelse mellem KTO-organisationerne for, at de pædagogiske fagforeninger BUPL, SL og FOA denne gang skal kunne forhandle et ganske vist meget beskedent - millionbeløb ekstra hjem til pædagoger.

Oven i det beløb, som for alle tre organisationer i alt udgør 15 millioner kr., lægges en pulje på 2 millioner kr. Puljen dækker over, at KL i 2008 løb fra en telefonsamtale, som FOAs Forbundsformand havde med KL's chefforhandler i timerne efter, at BUPL indgik forlig efter deres strejke ved OK 08.

Herudover har FOA betinget, at vi gennem intern skævdeling kan afsætte midler til et ligelønsløft for FOAs pædagoggrupper i resten af landet.

I alt berører de to ligelønsløft de ikke ledende pædagoger i København samt dagplejepædagogerne, de legepladsansatte og pladsanvisere.

Tryghedsaftaler i regioner og kommuner

KTO har krævet, at kommuner og regioner forpligter sig til omplacering ved afskedigelse, således at en arbejdsgiver ikke opsiger kvalificerede medarbejdere i den ene ende, og ansætter andre i den anden ende, og at den enkelte kommune / region forpligter sig til at oprette en jobbank for opsagte.

Denne ligestyldighed overfor medarbejdere, som uden egen skyld mister arbejdet, er virkelig udtryk for arbejdsgiverholdninger fra en fjern fortid. Trist at vi ikke har mere moderne modparter.

Dette kan vi undre os over, for hvis vi sammenligner med det private område, så gør man alt for at skabe tryghed for medarbejderne, mens man i det offentlige ikke føler ansvar overfor de medarbejdere der kan ende ud i en krise.

Socialt kapitel

Især for LO-gruppen var det vigtigt ved denne overenskomstfornyelse at få aftaler om jobs med løntilskud.

Kravene blev kogt ned til, at der fastsættes en øvre grænse for, hvor mange ekstraordinært ansatte, der kan være i forhold til antallet af almindelige jobs.

Heller ikke her var KL synderlig fremkommelig. Resultatet blev en aftale om at modernisere den eksisterende KTO-aftale om socialt kapitel i forhold til de nyere lovændringer og udarbejde en fælles vejledning om brugen af aftalen.

Vi i FOA undrer os over, at arbejdsgiverne opsiger adskillige medarbejdere, mens der ansættes mange i ekstraordinære jobs. Det viser da, at der er brug for hænderne til at løse de opgaver der til stadighed er.

Lige på dette område er vi i et dilemma. På den ene side er det vigtigt at de ledige kommer ind på arbejdspladserne, så de får erfaring fra området. På den anden side har vi medarbejderne i de ordinære jobs, som stille og roligt ser kolleger forsvinde grundet besparelser, og dette giver ingen mening.

Samtidig får man også en kultur på arbejdspladserne der gør, at det kan være svært for de medarbejdere der kommer ind med tilskud – og det skal der også være plads til – og de skal behandles ordentligt. Det kan være svært for kolleger, når de i forrige måned har sagt farvel til 5 af deres øvrige kolleger i ordinære jobs.

Tidligere enighed:

Den enighed, der ved tidligere forhandlingsrunder er opnået om forenkling af MED-systemet, videreførelse af seniordagene og mulighed for aflønning af arbejdsmiljørepræsentanter, er indarbejdet i det samlede forlig.

Godt eller skidt?

Er det så et godt forlig? Det er i hvert tilfælde et kriseforlig med meget begrænsede forbedringer. At der ikke bliver lønstigninger i det første overenskomstår til at dække prisstigningerne er i sagens natur en katastrofe.

Til gengæld er der med prognoserne for de kommende års prisstigninger udsigt til, at de generelle lønstigninger til alle vil kunne matche prisstigningerne i det andet overenskomstår. Dertil kommer så de beskedne lønstigninger, som vil ligge i forhandlingerne om de enkelte overenskomster.

Det særlige løft til de lavtlønnede kom ikke igennem, og tryghedspakken blev af begrænset omfang. Og gennembruddet i forhold til ekstraordinær beskæftigelse udeblev.

Det er med andre ord ikke noget forgyldt resultat. Langt fra endda. Men betingelserne for at skabe det gode overenskomstresultat har heller ikke rigtig været til stede.

Det videre forløb

Vi skal nu i gang med en urafstemning om overenskomstresultaterne, og vi skal opfordre medlemmerne til at stemme ja hertil. Vi er af den overbevisning, at en konflikt ikke vil skabe et bedre resultat i sidste ende – desværre.

Det mest positive ved dette er, at overenskomsten kun er for en 2-årig periode, så udsigten til at resultatet kan blive bedre næste gang, er da klart tilstede.

FOA Nordsjællands arbejde med ↓

Privat overenskomst samt tiltrædelsesoverenskomster:

I forbindelse med at der skulle indgås overenskomst på det private område, har FOA Nordsjælland indsamlet krav hertil via medlemsmøder, arbejdspladsbesøg, hjemmesiden og igennem tillidsrepræsentanterne. Det var et større koordineringsarbejde, som dog lykkedes i sidste ende.

Der er efterfølgende indgået en overenskomst for en 2-årig periode. Desværre ikke med de store lønstigninger. Der blev givet lidt ekstra lønstigninger på timelønnen, og de ansatte fik retten til barselsorlov 8 uger før forventet termin – imod tidligere kun 4 uger. Det må siges at være det største gennembrud på den private overenskomst.

Afdelingens politiske sekretær på området for løn - og overenskomst, er kommet med i et netværk igennem Forbundet. Netværket har den opgave, at der skal udfærdiges og indgås tiltrædelsesoverenskomster på alle private firmaer der befinder sig indenfor FOA Fag og Arbejdes områder.

I netværket er der repræsentanter fra samtlige FOA afdelinger, og det er igennem netværket at indsatsen på dette område koordineres.

Da der udføres opgaver i de private firmaer, som er FOA relaterede, ser vi det som en vigtig opgave, at få udfærdiget tiltrædelsesoverenskomster, som vores medlemmer kan blive omfattet af.

Såfremt der etableres et privat firma, der IKKE tiltræder en overenskomst, så er FOA Nordsjælland gået så langt, at vi har tilskrevet den pågældende kommune, som firmaet henligger i rent geografisk. Heri gør vi kommunen opmærksom på, at der er tale om et firma der IKKE ønsker at indgå overenskomst med FOA, og at de dermed benytter sig af et firma, hvis ansættelsesvilkår for de ansatte ikke er i orden.

Det har vist sig, at kommunerne ikke er lydhøre overfor disse henvendelser, da de læner sig op af, at de pågældende firmaer har driftsoverenskomster med dem som kommune – men dette er ikke altid tilfældet. Vi undrer os over, at de kommunale politikere ikke ser det som deres ansvar, at benytte sig af firmaer hvor de ansatte har ordentlige ansættelsesvilkår. Vi mener at der bør lovgives om en sikring af sociale klausuler i form af overenskomster overfor private firmaer, som udfører opgaver for kommuner og regioner.

Lønsager:

Vi har haft en del lønsager i den forgangne generalforsamlingsperiode, og samlet set har vi hentet kr. 2.632.322,- hjem til medlemmerne. Det er alt lige fra forkert løn, forkerte anciennitetsdatoer, manglende feriepenge, manglende tillæg m.v.

Pengene er fundet ved almindelige løntjek, samt ved mere målrettede lønkampagner i enkelte områder. Vi får dagligt rigtig mange henvendelser fra medlemmer, hvor de ikke har fået overenskomstmæssig løn – eksempelvis overtidsbetaling, varslingstillæg, ulempeydelse m.v. Vi har rigtig mange medlemmer som er timelønnede – på under 8 timer, men som arbejder langt mere pr. uge.

Det står vi uforstående overfor kan finde sted, og det kræver mange ressourcer at få bragt disse ting i orden. Vi kan spørge os selv, hvordan arbejdsgiverne tør bryde overenskomster og regler på områderne, men FOA vil til stadighed forfølge de arbejdsgivere der alligevel gør det.

Med hensyn til lønkampagner, har vi bl.a. været til stede ved Gribskov, hvor vi har samlet lønsedler ind for vores medlemmer, og dermed tilbudt dem et løntjek. Her viste det sig, at Gribskov Kommune havde modregnet en central stigning i medlemmernes basisløn. Denne sag kunne ikke løses lokalt, hvorfor den endte i Kommunernes Landsforening. Sagen blev afsluttet til fordel for vores medlemmer.

Vi har endnu en lønsag liggende i Kommunernes Landsforening. Det er en gammel sag fra Hillerød Kommune, helt nøjagtig drejer det sig om løn for 52 af vores medlemmer. Vi er uenige med Hillerød Kommune om fortolkningen af arbejdstidsreglerne samt honoreringen herfor, og sagen er endnu ikke løst mellem FOA og Kommunernes Landsforening.

Udmøntningsgaranti – problemer på det pædagogiske område:

I 2008 var det en lille procentdel der var afsat hertil (0,7 % i kommuner & 0,8 % i regionerne) – og dette af den samlede lønsum. Der er brugt utroligt meget tid på at få forhandlet udmøntningsgarantien hjem, og arbejdet foregik fra perioden december 2009 til og med april 2010.

Det er dog ikke alle områder hvor der er forhandlet om udmøntningsgarantien – bl.a. ikke i Hillerød Kommune hvad angår pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter.

FOA Nordsjælland har – som vi skal – tilskrevet samtlige institutioner, og anmodet om forhandlingsdatoer. Desværre meldte mange ledere tilbage, at de ikke havde nogen midler at forhandle for.

Lederne har strategisk bestemt sig for, at de ville løfte pædagogerne, hvorfor denne gruppe er rendt med midlerne i Hillerød Kommune. I forbindelse hermed blev der på 10 af kommunens institutioner udarbejdet uenighedsreferater, og sagen blev overdraget til Forbundet og Kommunernes Landsforening.

I første omgang blev sagen suspenderet, da det ifølge parterne ikke var mange uenighedsreferater – på trods af 10 stk!! FOA Nordsjælland forsøgte derfor atter at forhandle lokalt, hvilket ikke lykkedes. Derfor er sagen nu endeligt endt hos Forbundet og Kommunernes Landsforening, hvor vi afventer resultatet af forhandlingen.

Vi i lokalafdelingen er af den opfattelse, at der er tale om en forskelsbehandling med baggrund i sagen.

Vi vil have fordelt midlerne ud til samtlige faggrupper, også således at de midler der afsættes kommer til at gå til FOAs faggrupper. I social- og sundhedssektoren og i service-sektoren, går midlerne til deres faggrupper, men altså ikke i pædagogisk sektor, hvor vi skal slås om få midler mellem alle faggrupper.

Forhånds- og lokalaftaler:

Der har i perioden været en del kommuner der har opsagt de eksisterende forhånds- og lokalaftaler. Dette har betydet en del genforhandlinger, som er foretaget i samarbejde med fællestillidsrepræsentanter og lokale tillidsrepræsentanter.

Ønsker til indholdet af nye aftaler er indsamlet med hjælp igennem afdelingens sektorer. På trods af at kommunernes budgetrammer har været snævret ind, har afdelingen formået at få aftalerne forhøjet, og fået gjort dem bedre rent vilkårmæssigt.

Konsekvenser efter opsigelser og vilkårsændringer:

Som vi nævnte i indledningen, har afdelingen været lagt ned grundet de besparelser der har været ført i kommunerne og i regionen. Vi har haft utrolig mange opsigelser – faktisk så mange at vi på et tidspunkt var bange for, at vi ikke havde mandskab nok til at hjælpe.

Med baggrund i de voldsomme mange opsigelser – såkaldte masseafskedigelses – trådte vi til på en anderledes måde end før set i afdelingen.

Når vi fik meldinger om de såkaldte "prikkedage", indkaldte vi medlemmerne fra pågældende arbejdsplads til stormøde enten i afdelingen eller på arbejdspladsen. På denne måde kunne vi i ro og mag svare på alle de spørgsmål som de bekymrede medlemmer havde. Vi mødte op med repræsentanter både i form af tillidsvalgte samt repræsentanter fra både faglig afdeling og a-kassen.

Der kunne komme mange spørgsmål, da alle er usikre på et forløb i forbindelse med opsigelser m.v. Hvad nu hvis et medlem valgte at gå på efterløn? Hvordan med fratrædelsesordninger, partshøringer osv. Ja, der var en del spørgsmål, men vi har efterfølgende fået ros for, at vi "tog tingene i opløbet". Således var medlemmerne ikke så usikre, og de havde følt at der var en stor opbakning og hjælp fra FOA.

Når vi nåede til selve "prikkedagen", stillede vi ligeledes op med flere repræsentanter på de pågældende arbejdspladser. Vi har både deltaget som bisiddere, og lagt en skulder til et grædende ansigt i ny og næ – ja, bare været der for dem der havde brug for det. Vi har efterfølgende modtaget en del ros og anerkendelse – både fra de medlemmer der blev berørt i sidste ende, men også af de tilbageværende medarbejdere, som vi også har taget os af i samme moment.

Opsigelserne har ikke kun fundet sted over en runde – nogle arbejdspladser har gennemført flere runder, hvorfor vi har haft en del at se til på dette område.

Der har i kølvandet på besparelserne, også været varslet og udført en del vilkårsændringer for medarbejdere. Flere medarbejdere er sat ned i tid, flyttet rundt til andre steder, fået andre vagter m.v. Dette har også været en svær proces for de pågældende medlemmer.

Som om alt dette ikke var nok, så er vi alvorligt bange for at vi ikke har set det sidste til besparelser endnu.

Personsager:

Lokalafdelingen har haft mange henvendelser når det drejer sig om personsager. Når vi nævner personsager, så er det alt lige fra forhandlinger af opsigelser, bortvisninger, procedurefejl, erstatningssager m.m. (undtaget er lønsager samt arbejdsskader, som er beskrevet andet steds).

I alt har vi i perioden 1. april 2009 til ultimo februar 2011 hentet kr. 6.151,195 hjem til medlemmerne. Igen et tal vi IKKE skal være stolte af, idet det blot viser at der foregår utrolige ting hos arbejdsgiverne.

Tillidsvalgte:

Vi arbejder med netværksdannelse for de tillidsvalgte, og kan med stor tilfredshed konstatere, at der er dannet netværk i alle kommuner / regionen. Næsten alle tillidsvalgte er nu en del af et netværk - enten for deres egen faggruppe eller på tværs af faggrupper, men under samme kommune/region. På den måde kan de få sparring og dele viden med andre ligestillede. Vi vil arbejde på, at der dannes netværk for de privatansatte indenfor Aleris.

FOA Nordsjællands årsmøde for de tillidsvalgte, har udviklet sig til et kæmpe lærings rum, hvor mange af afdelingens tillidsvalgte deltager - og med stor læring til følge. Der har været overvældende interesse for at deltage. De 2 gange vi har afholdt årsmøder på en anderledes måde end tidligere, har vi fået rosende tilbagemeldinger. Vi vil derfor fortsætte med at afvikle årsmøderne i den samme ånd.

FOA Nordsjælland har i den forgangne periode haft et meget stort aktivitetsniveau for de tillidsvalgte. Der er kommet mange nye - både fællestillidsrepræsentanter - men også lokale tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter. Det betyder, at vi har haft et stort behov for at kunne tilbyde uddannelse og udvikling til de pågældende.

Som noget nyt har FOAs hovedbestyrelse besluttet, at der lokalt skal arbejdes med tr-løftet version 2. Dette projekt handler om, at få arbejdet hen imod at få udlagt mere kompetence til de tillidsvalgte, hvilket er et stort ønske i afdelingen.

Fordelen er, at kompetencen lægges så tæt som muligt på medlemmerne, og at eventuelle problemer dermed løses så lokalt som muligt. Herudover frigiver det nogle ressourcer internt i afdelingen. Ressourcer der kan benyttes til andre formål. Disse ressourcer skal benyttes til, at de politisk valgte benytter hele arbejdstiden på at videregive afdelingens politiske budskaber, og de ansatte skal være eksperter der bistår de tillidsvalgte på arbejdspladserne.

Ifølge FOA Nordsjælland vil det også give medlemmerne en bedre service, samt større indflydelse på egne forhold - gennem dialog.

FOA Nordsjællands afdelingsbestyrelse har valgt følgende 2 områder, hvor vi ønsker kompetencen lagt ud:

Rollen som bisidder (samtaler på arbejdspladsen) / lønindplacering ved nyansættelser

For at kunne iværksætte denne plan kræver det dog, at vi først får afholdt gruppesamtaler med alle afdelingens tillidsrepræsentanter. Dette er der afsat 5 måneder til. Ud fra disse samtalerne udarbejdes der planer for uddannelse og udvikling af den enkelte tillidsrepræsentant, og der iværksættes sidemandsoplæring igennem afdelingen.

Vi er klar over, at det er et projekt der tager lang tid, men i sidste ende mener vi, at alle kan drage en fordel af resultatet.

Et projekt af denne karakter betyder endvidere, at alle er involveret i opgaven. Det gælder både afdelingsbestyrelse, politisk ledelse, de tillidsvalgte samt de ansatte. Alle er indstillet på, at dette er vejen frem, og er derfor klar til at smøge ærmerne op, og begive sig i kast

med projektet. Det bliver et spændende projekt at følge, og vi er glade for udviklingen. Det vil være et projekt vi hele tiden følger op på, bl.a. igennem medlemsundersøgelser, idet vi ønsker oplyst om medlemmerne er tilfredse med det de får fra FOA.

De tillidsvalgte er bindeleddet mellem FOA Nordsjælland og vores medlemmer. Derfor vil vi gerne herigennem anerkende og takke de tillidsvalgte, for det store stykke arbejde de i forvejen udfører i dagligdagen.

Regionssamarbejdet:

FOA Nordsjælland samarbejder med de øvrige FOA afdelinger i regionen, og der afholdes fastlagte møder. Vi arbejder i fællesskab på at få sammenlagt nogle opgaver, da vi f.eks. ofte møder op til fællesmøder eller forhandlinger med én repræsentant fra hver afdeling i regionen. Vi mener, at der kan samarbejdes om mange ting, således at vi får frigivet ressourcer til øvrige opgaver, samt får en fælles styrke i vores mærkesager.

Uddannelsesafdelingen:

FOA Nordsjællands uddannelsesafdeling er populær. Der afvikles utroligt mange kurser, og de er alle godt besøgt. Vi forsøger at oprette både fagspecifikke kurser, samt kurser der rammer bredere i vores medlemssammensætning. Der er stor tilfredshed med kurserne og deres indhold, hvilket vi kan læse ud fra de evalueringer vi modtager retur fra kursisterne.

Medlemsorganisering:

Vi har i FOA Nordsjælland arbejdet meget målrettet med fastholdelse, organisering og synlighed. Vi har siden 2009 haft en medarbejder ansat i en projektperiode, hvis fornemste opgave er medlemsorganisering og arbejdspladsbesøg.

Dette projekt er en stor succes, og vi får mange positive tilbagemeldinger fra vores tillidsvalgte samt fra medlemmer. Det har foranlediget, at afdelingsbestyrelsen traf den beslutning, at stillingen ændres til en permanent stilling i FOA Nordsjælland, når projektperioden udløber til maj 2011.

Vi er i FOA Nordsjælland af den opfattelse, at arbejdspladsbesøg er en naturlig del af vores opgavesæt, hvorfor vi er i fuld gang med at besøge arbejdspladser – en opgave der tilrettelægges og udføres i samarbejde med vores tillidsvalgte. På nuværende tidspunkt har vi gennemført i alt 565 arbejdspladsbesøg, hvilket har medført, at vi har formået at holde vores medlemstal stabilt.

Vi forsøger at møde vores målgrupper der hvor de befinder sig – altså på arbejdspladserne, men også via diverse sociale medier såsom via vores hjemmeside, eller via vores nyoprettede profil på facebook.

Vi har svært ved at få de unge ind. Vi er dog glade for, at de unge vi har på nuværende tidspunkt, yder et stort stykke arbejde – også i fællesskab med øvrige organisationer

igennem LO. Vi har en ungdomsrepræsentant repræsenteret i vores afdelingsbestyrelse, og er glade for dette. Vi får den vej igennem informationer om, hvad de unge forventer af en organisation. Vi ved fra vores egne "unge", at de HAR fagpolitiske holdninger, og at det modsatte er en myte. De vil os gerne, men tit og ofte glemmer vi at tænke lidt ungdommeligt.

Når Forbundet igangsætter landsdækkende kampagner på området organisering og synlighed, deltager vi med alle de ressourcer det er muligt at stable på benene. Så vi arbejder meget målrettet med fastholdelse, organisering og synlighed. Vi vil tættere på medlemmerne, skabe mere synlighed. Samtidig skal vi arbejde på at fastholde de medlemmer vi har nu.

Sidst men ikke mindst, skal vi også organisere nye medlemmer. Her har lokalafdelingen sammen med Jer medlemmer en opgave i, at få ikke-medlemmer til at forstå, at det ikke nytter at stå *uden* en fagforening, da det er FOA der har forhandlingsretten. Vi skal huske på, at de der ikke er organiserede, også nyder godt at det vi får forhandlet hjem på fællesskabets vegne – de får faktisk en gave fra en gavekasse, som de ikke betaler til – synes du det er rimeligt?

PR-aktiver og information:

FOA Nordsjælland prøver hele tiden, at blive bedre til at informere medlemmer og tillidsvalgte. Hjemmesiden arbejder vi løbende på skal blive bedre, og nemmere at finde rundt på.

Vi lægger flere og flere informationer ud denne vej, da vi er af den formodning, at jo flere informationer der lægger på hjemmesiden, jo nemmere er det for Jer medlemmer, at finde lige netop det I søger, og gerne på en nem og enkelt måde.

Det vi sætter højt er, at de informationer der lægges ud, også er de sidste nye. Der er ikke noget ved en hjemmeside, hvor informationer er gamle og uinteressante. Dette arbejder vi løbende på ikke sker.

Vi fortsætter med at udgive vores medlemsblad "FOA Nordsjælland", men skærer ned på antallet. I stedet er vi begyndt at udgive en netudgave som vi kalder "nyhedsbrevet". På denne måde har vi mulighed for at komme hurtigere ud med nyheder. Vi vil dog stadig herigennem opfordre medlemmerne til, at benytte sig af muligheden for at skrive i eller til bladet / netudgaven.

Har I oplevelser – enten gode eller dårlige, eller har I en god historie I gerne vil dele med Jeres kolleger via FOA Nordsjælland, så fat pennen og skriv til os. Vi vil da straks bringe historien eller oplevelsen i vores medlemsblad / netudgaven.

Herudover profilerer vi os igennem pressen – både på godt og på ondt. Vi er en af de FOA afdelinger i landet, der "huserer" mest i pressen. Vi mener selv, at det er vigtigt at give vores holdninger til kende – i de mærkesager FOA brænder for, samt i samfundsdebatten i det hele taget.

De fysiske rammer i FOA Nordsjælland:

Selvom vi synes, at vi bor i nogle dejlige lyse lokaler så må vi nok erkende, at vi har mangel på plads. Mange af os sidder på dobbeltkontorer – enkelte sidder endda 3 på samme kontor.

Det skaber ikke det bedste arbejdsmiljø, idet støjniveauet er utroligt højt. Vi samtaler på kryds og tværs, og der foretages flere telefonsamtaler på samme tid, i samme rum osv.

Herudover har vi mangel på mødelokaler, eftersom en del af vores lokaler er optaget næsten døgnet rundt, grundet succesen i egen kursusafdeling. Det betyder, at mange af vores interne møder må afholdes ude hos andre kursusvirksomheder, hvilket koster en del penge.

Vi har endvidere daglige problemer med at finde plads til medlemmer, der ankommer for at få en samtale med os. Ofte møder vi medlemmer der er kede af det, og det er ikke god service, at vi skal sidde i såkaldte "åbne rum" og føre samtaler med de pågældende.

Med baggrund heri har afdelingsbestyrelsen drøftet, hvorvidt der er mulighed for at finde nye egnede lokaler. Afdelingsbestyrelsen undersøger pt. markedet for ledige lokaler, lejepris m.v.

Men det er helt klart et stort ønske, at vi på et tidspunkt finder nogle større og bedre egnede lokaler der kan rumme os alle, og løse nogle af de problemstillinger en mangel på samme giver os i dagligdagen.

Det mobile kontor:

Tilbage i efteråret 2008 blev projekt "det mobile kontor" sat i værk af afdelingsbestyrelsen. Hensigten var, at det mobile kontor skulle komme rundt omkring i kommunerne og i regionen, så medlemmerne kunne henvende sig der. Havde medlemmerne svært ved at komme til FOA Nordsjælland i Hillerød, så kunne FOA Nordsjælland nu komme til dem. Projektet er sat til en periode på ca. 3 år, hvorefter det skal evalueres.

Det mobile kontor har siden 2008 kørt fast hver mandag, tirsdag og onsdag, og har på hver tur været bemandet med en serviceassistent som chauffør, samt med en faglig medarbejder.

Udover denne ugentlige tilbagevendende begivenhed, har det mobile kontor også været anvendt til f.eks. synlighedskampanjer på ugens øvrige dage. Det har bl.a. været ved arbejdspladsbesøg, events og arrangementer rundt omkring i vores kommuner og region m.v.

Med hensyn til den faste kørsel ugens 3 første dage, har der siden det mobile kontor blev sat på gaden, været ført statistik over, hvor mange medlemmer der lægger vejen forbi. Dette set i kontrast til de ressourcer der benyttes – altså en evaluering af, om projektet kan betale sig.

Afdelingsbestyrelsen har set statistikken igennem og den viser desværre, at det mobile kontor ikke bliver benyttet så ofte som ønsket. Da det er ressourcekrævende, og dermed omkostningstungt, er det nødvendigt at se på en ændring i brugen af det mobile kontor.

Vi mener at de anvendte ressourcer kan anvendes mere hensigtsmæssigt i dagligdagen, samt at en anden form for brug af det mobile kontor vil være mere hensigtsmæssigt. Med baggrund i dette, arbejdes der i politisk ledelse og afdelingsbestyrelse på, at ændre brugen heraf.

At den faste rute mandag – onsdag eventuelt ændres fremadrettet vi dog ikke betyde, at vi ikke kan komme ud til medlemmerne. Vi vil stadig benytte det mobile kontor til f.eks. løntjek på / ved arbejdspladser m.v.

Afslutning:

Dette var den skriftlige beretning fra afdelingsbestyrelsen. Vi håber, at rigtig mange vil møde op på afdelingens generalforsamling der afholdes den 6. april 2011 i 3F's lokaler på Milnersvej i Hillerød.

Der vil afdelingsformanden – på vegne af afdelingsbestyrelsen – fremlægge den mundtlige beretning, som sammen med den skriftlige beretning forhåbentligt danner grundlag for en god debat.

Så på gensyn til generalforsamlingen.

På vegne af
Afdelingsbestyrelsen i FOA Nordsjælland

Lene Lindberg
Afdelingsformand