



BERETNING 2021-2025

FOA NORDSJÆLLAND

FOA Nordsjælland

Skriftlig beretning for perioden 2021 / 2025

På vegne af FOA Nordsjællands afdelingsbestyrelse, fremlægger afdelingsformand Lene Lindberg hermed organisationens skriftlige beretning for perioden 2021 / 2025.

Indledning:

Det er 4 år siden, at FOA Nordsjælland sidst afholdt generalforsamling. De 4 år er fløjet afsted. Ligesom i sidste generalforsamlingsperiode, har FOA Nordsjælland atter været gennem en gevaldig udvikling, for at leve op til dels de politiske beslutninger vi har truffet på FOAs kongres og i afdelingsbestyrelsen, samt de udfordringer I som medlemmer oplever på jeres arbejdspladser - uanset om det handler om private eller offentlige arbejdspladser.

Som afdelingsformand synes jeg, at disse udfordringer og udviklingen i perioden er blevet løst på en særdeles kompetent måde af de politisk valgte, afdelingsbestyrelsen, de tillidsvalgte og de ansatte medarbejdere i FOA Nordsjælland.

Jeg vil derfor starte med at takke jer alle for det samarbejde der har været i den forgangne valgperiode, og for den indsats I alle yder dagligt.

På trods af de udfordringer og krav vi dagligt møder via vores forskellige hverv i FOA Nordsjælland, så oplever jeg at vi går til dem med krum hals. Som faglig organisation er vi på rette vej.

Vi ved, hvor vi vil hen. Vi arbejder hårdt for det hver dag, og vi er også tilfredse med de resultater vi opnår.

Vi har dog hele tiden det for øje, at vi har det enkelte medlem i centrum, men at vi ikke skaber resultater for individet som kan få negative konsekvenser for fællesskabet. Det er en vigtig værdi for FOA Nordsjælland.

Det er jer medlemmer vi arbejder for, herunder jeres vilkår, arbejdsmiljø, overenskomster og vores allesammen ve og vel.

Den nuværende politiske ledelse har valgt at modtage genvalg på den kommende generalforsamling der afholdes den 22. april 2025. Det i sig selv viser, at hver især har viljen til at fortsætte med at kæmpe for medlemmernes og faggruppernes rettigheder.

Vi vil fortsætte den politiske indflydelse vi mener, at vi har som organisation i forhold til alle FOAs faggrupper og alle vores arbejdsgiver områder.

Vi har i denne periode været et helt nyt politisk hold - dels et nyt formandskab v. afdelingsformand og næstformand. Vi – Rie Hestehave og jeg har i perioden arbejdet benhårdt for at få sat retning på vores politiske mål, og sat retning på vores administrative kollegaers opgavesæt, så politik og administration hænger sammen.

Samtidig har vi også 3 nye sektorformænd som sammen med den øvrige politiske ledelse, arbejder derudaf så alle vores fagligheder bliver sat i spil. Så en tak herfra til hele politisk ledelse.

Vi har i starten af denne generalforsamlingsperiode mistet en kær ven, en god kammerat og en faglig dygtig kollega. Lige pludselig mistede vi Steen Andersen. Det var et stort tab, både personligt men også for resten af fagforeningen. Steen var en kæmper og en person der satte det faglige arbejde højt.

Han er stadig savnet - æret være Steens minde.



Vi har i denne generalforsamlingsperiode fået mandat af afdelingsbestyrelsen til at ansætte en arbejdsmiljøkonsulent. Det har vist sig at være en god og nødvendig beslutning, idet både medlemmer og arbejdspladser er under et gevaldig pres ift. arbejdsmiljøet, og derfor er det en god beslutning at vi har sat turbo på arbejdsmiljøet.

Vi må sige at arbejdsmarkedet er hårdt, hvis man er uheldig. Vi må også konstatere, at en fagperson som en socialrådgiver som vi har valgt at ansætte, viser sig at være en vigtig og nødvendig fagperson, som medlemmerne har stor gavn af. Det gælder når medlemmerne bliver syge, nedslidte eller har ondt i livet.

Afdelingsbestyrelsen har besluttet, at vi i denne periode har lokalløn, uddannelse samt medlemsorganisering som indsatsområder. Det kommer jeg mere ind på, men jeg kan sige at det går rigtig godt. Det skyldes, at vi har nogle fantastiske tillidsvalgte som i den grad løfter opgaven på arbejdspladserne. Det gør vi for medlemmernes skyld, og vi er til for at hjælpe jer gennem de udfordringer I møder på arbejdspladserne, når der skal forhandles årlige tillæg og når der skal forhandles nyansættelser m.v. Endnu en opgave som fagforeningen skal sikre, og det gør vi i FOA-fællesskabet.

I skal som faggrupper have mulighed for at udfolde jeres faglighed samt medvirke til, at udvikle faggrupperne med vores viden. FOAs medlemmer er med til at sikre kernevelfærden - det er et stort og vigtigt arbejde. Det gøres bedst ved, at vi alle står sammen i et fællesskab.



Dette gøres også ved, at vi i fagforeningen går forrest. Hvem er så fagforeningen? Ja det er os alle og derfor arbejder vi på, at alle faggrupper bliver både set og hørt, især når de arbejder sammen på arbejdspladserne. Vi har i denne periode forsøgt at få valgt flere tillidsvalgte - også tillidsvalgte som er valgt til at dække flere faggrupper. Det er et af de mål som er besluttet på FOAs kongres.

Desværre mangler vi tillidsvalgte på næsten halvdelen af vores arbejdspladser, men vi er godt på vej med at få ændret dette billede, og det gør vi især ved systematisk at besøge jer på jeres arbejdspladser.

Vi ser desværre at det bliver sværere og sværere at få lov til at blive kompetence udviklet. Derfor har et fokus også været at sætte en dagsorden om, at flere får uddannelse til gavn for den enkelte og arbejdspladserne. Fagligheden er vigtig for at kunne levere et højt kvalificeret arbejde, og få lov til at føle sig værdsat og kunne sige at "min faglighed er i top".

Derfor har vi sat fokus på det strategiske arbejde med uddannelse, så flere får den uddannelse som man via sin overenskomst har ret til. Det betyder, at vi banker døre ind på samtlige områder, vi sidder i diverse bestyrelser på skoler og uddannelsessteder, og udarbejder flere og flere uddannelsesaftaler for det enkelte medlem. Dette arbejde gør vi på tværs af sektorerne.

Besparelser m.m.:

Det er som om det er den samme sang hvert år, at ord som besparelser, strukturændringer m.v. går igen, og det er desværre blevet en hverdagsting som faktisk bare fortsætter i det uendelige.

Der er mange, der bliver afskediget under runder med besparelser og diverse strukturændringer, hvilket giver anledning til mange bekymringer hos de pågældende. Vi kan undre os over, at der er besparelser og strukturændringer på trods af, at alle FOAs arbejdsområder mangler arbejdskraft. Herudover afskediges mange grundet klager fra borgere eller kollegaer.

Vi ser også, at man politisk har en målsætning om at nedbringe sygefravær, så de lokale politikere kan prale af, at det er lykkedes at nedbringe sygefraværet. Men vi oplever, at mange sygemeldte medarbejdere afskediges langt hurtigere end tidligere.

Vi har også eksempler på at kræftramte medarbejdere afskediges midt i deres behandling.

Her er der i den grad brug for, at vi i den kommende valgkamp italesætter denne helt umenneskelige måde at nedbringe sygefraværet på. Det er en grim og grufuld udvikling, som vi dagligt arbejder for at minimere.

FOA Nordsjælland oplever en stigning i antallet af medlemmer der bryder sammen og sygemeldes når de afskediges gr. besparelser. Det er hårdt for dem det rammer. Derfor forsøger vi ved afskedigelser, enten at få den pågældende omplaceret, hjælpe med at finde et andet job, eller at få indgået en aftale om uddannelse. Det gør vi for, at de pågældende kan være tilknyttet arbejdsmarkedet indtil der er mulighed for at komme på eventuel pension.

Vi ser en del medlemmer, der er slidt ned. Så vi arbejder sammen med den enkelte og vores socialrådgiver på, om de pågældende kan få "Arne pension" eller seniorpension. Det lykkedes tit, og det er blevet lettere at opnå seniorpension. Når en medarbejder er slidt, ikke formår at leve op til de krav der er og derfor står forrest i køen, når der skal afskediges – ja så er det simpelthen ikke værdigt. Der tales om værdig ældrepleje, men i FOA taler vi også om et værdigt arbejdsmarked.

Arbejdsmiljø:

Arbejdsmiljøet påvirkes når kollegaer går ned med bl.a. stress. Det er derfor vigtigt for FOA Nordsjælland, at alle arbejdsmiljørepræsentanter får bedst mulig viden om deres rolle, og samtidig bliver vidende om, hvilke pligter deres tillidshverv giver dem. Desværre mener mange arbejdsgivere ikke, at det er nødvendigt at vi uddanner arbejdsmiljørepræsentanter. Det mener FOA dog, så det kæmper vi for.

Siden september 2024 har der været ansat en arbejdsmiljøkonsulent i FOA Nordsjælland. Ønsket om en konsulent på området er kommet i takt med at både antal og alvorlighedsgrad af arbejdsmiljøsager er stigende. Det er særligt sager vedrørende det psykiske arbejdsmiljø, som har vist sig også i 2025.

Arbejdsmiljøet ligger alle på sinde. Undersøgelser viser, at den vigtigste faktor for et godt og tilfredsstillende arbejdsliv er vores arbejdsmiljø. Vi søger mod arbejdspladser, der er kendt for det gode arbejdsmiljø, den gode ledelse og de søde kollegaer. Og vi går fra selvsamme når vi ikke bliver inddraget og behandlet anstændigt eller når samspillet med kollegaer og leder ikke gør os dygtigere eller det får os til at tvivle på vores eget værd.

I FOA Nordsjælland har vi igennem mange års fokus erfaret, at når arbejdsmiljøet ikke fungerer er der intet, som fungerer.



Sygefraværet stiger, omsætningen af medarbejdere stiger, kerneopgaven bliver påvirket negativt og medlemmer henvender sig fordi de får dårlige oplevelser i deres arbejdsliv. Udfordringer der i værste fald knækker dem mentalt og får dem til at miste lysten til i fremtiden, at arbejde i FOA fagene.

Med det for øje godkendte afdelingsbestyrelsen i februar 2025 en ny arbejdsmiljøstrategi som har en lang række indsatser under overskriften **"Sammen skaber vi det gode arbejdsmiljø"**.

Indsatserne har fokus på at understøtte og kompetenceudvikle de tillidsvalgte. Forebygge og fastholde det gode arbejdsmiljø på arbejdspladser. Og udvikle området samt skabe samarbejdspartnere på tværs af fagforbund for at få en endnu tydeligere stemme.

Fra september 2024 og frem er der indenfor alle 3 områder igangsat flere tiltag, som der arbejdes videre med i 2025.

Vi har valgt at forsøge os med små opslag på FOA Nordsjællands Facebook. Det har betydet, at der kommer en del sager til arbejdsmiljøkonsulenten og ansvarshavende politiker Rie Hestehave.

På den måde har vi understøttet kommuner, arbejdspladser, afdelinger og enkeltpersoner med at genskabe et sikkert og sundt arbejdsmiljø. Mange sager er allerede endt godt.

Således fik en arbejdsplads styr på kommunikationen med især lederen og hinanden. En stressramt medarbejder der havde opgivet håbet om at komme tilbage på arbejdspladsen, blev raskmeldt fordi vi som fagforening blandede os og talte arbejdspladsens fulde arbejdsmiljø ind som en del af løsningen.

En kommune fik input til at forbedre ledernes kommunikation på et helt område.

En arbejdsplads blev hjulpet med hvordan et vigtigt emne om arbejdsmiljøet kom på dagsordenen.

En institution fik hjælp til at skabe en handleplan for et barn der behøvede ekstra hjælp, og som var krævende for medarbejderne at være en del af.

Og sådan har der været et utal af sager vi har bidraget til gode løsninger på.

Sagsbehandling over telefonen er også et område der er i kraftig vækst. Både tillidsvalgte og medlemmer ringer ind og får råd og vejledning til selv at gå videre med de sager de står med.

Som fagforening har vi rigtigt gode muligheder for at præge arbejdsmiljøet på de arbejdspladser vi har overenskomst med. Det gavner vores medlemmer både i enkeltsager, men også hele arbejdspladser der får et styrket arbejdsmiljø.

Vores bidrag er altid rundet af med, at løsningerne skal findes sammen. Ingen kan gøre noget alene og det er ligeledes også sjældent, heldigvis, at det dårlige arbejdsmiljø kun skabes af én person. Derfor handler løsningerne om, hvordan vi kan skabe det gode arbejdsmiljø sammen.

Oplever du som medlem problemer med arbejdsmiljøet på din arbejdsplads, så opfordrer vi til, at der tages kontakt til arbejdsmiljørepræsentanten på arbejdspladsen eller til arbejdsmiljøkonsulenten i FOA Nordsjælland.



Vi skal sige fra:

Velfærden er mere end nogensinde sat under pres. Vi skal have flere penge til området, også selv om det koster lidt mere i skat. Når der er langvarige besparelser, så er det ikke kun velfærdsydelserne der slås i stykker – det går også udover jeres mulighed for at gøre en forskel for borgerne – et arbejde som I brænder for at udføre. Vi oplever trods alt, en lidt mere opmærksomhed på vores ansvar for hinanden.

De sidste par år har det tydeligt kunne mærkes, at frustrationerne blandt FOAs faggrupper vokser i takt med velfærds- og serviceforringelser, og det oplever vi til dels at nogle politikere har forstået og vil ændre. Desværre kom der så lige en corona virus i vejen, men det er vi jo ude af nu.

Skatteyderne bør nu forvente, at I som ansatte reagerer, når I ikke kan levere den velfærd og service som skatteyderne er stillet i udsigt. Lige her kommer jeres ytringsfrihed under pres, for at bruge sin ret til at ytre sig, kræver både mod og handlekraft fra jer medlemmer. På dette område ser vi heldigvis at lidt flere godt tør ytre sig.

Problemer med ytringsfriheden er dog stadig under et vist pres. Vi bliver spurgt om hvad I må sige, og om I skal have tilladelse hos ledelsen - og svaret er nej. Vi har en skærpet forpligtelse til at synliggøre problemer i vores samfund. Vi skal blot huske at tage udgangspunkt i os selv, og ikke bryde den tavshedspligt vi har i forhold til de personer, hvis interesser vi varetager. Det er dog anderledes i forhold til jer der er privat ansatte. Her er der en loyalitetspligt i forhold til firmaet.

Vi skal stå sammen:

Vi skal stå sammen og være stærke når vi møder udfordringer, og vi skal hjælpe hinanden med at påvirke alle de beslutningsorganer hvor vi har adgang – det gælder også indenfor det politiske system.

I FOA Nordsjælland har vi flere gange fundet det nødvendigt at tage direkte kontakt til de lokale politiske systemer, så vi kan få leveret vores holdninger til diverse politiske tiltag. I denne her periode har vi især arbejdet med uddannelser til pædagogiske assistenter og normeringer.

Når kommunerne og regionen udøver politiske tiltag, og vi i samme forbindelse modtager oplysninger som ikke stemmer overens med de oplevelser vores medlemmer har af situationen, så kontakter vi de ansvarlige kommunalpolitikere.

De gange vi har henvendt os til en kommunalpolitiker, bliver vi venligt inviteret til møde om den pågældende problemstilling vi rejser. Det er et fremskridt som vi er sikre på, er positivt i forhold til at påvirke arbejdspladserne eller faggrupperne.

De tillidsvalgte er jeres talerør, så har I en tillids- eller arbejdsmiljørepræsentant på arbejdspladsen, så gør brug af dem så jeres indflydelse kan tages med i diverse drøftelser og dialoger. Findes der ikke en repræsentant på arbejdspladsen, så vil fagforeningen altid stille sig til rådighed for jer.

Vi har i en del år arbejdet med, at problemerne løses på arbejdspladserne, og det gør vi stadig.

Vi har brugt en del ressourcer for at sikre, at både vi som politisk valgte, tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter samt de ansatte i fagforeningen udvikles i forhold til det behov I og arbejdspladserne har. Det gælder både i forhold til sager for det enkelte medlem, men også i forhold til at få indflydelse, tage ansvar og påvirke beslutningsprocesserne til gavn for både samfundet og jer som fagpersoner.

FOAs tillidsvalgte har ikke altid den tid de reelt har lov til at bruge, på at løse sine opgaver. Det håndholder vi nu mere og mere, for det virker som om man fra diverse arbejdsgivere presser og bruge driften som undskyldning for at forhindre de tillidsvalgte i at bruge deres tid til fagligt arbejde. Det er derfor også godt der er strammet op på dette via overenskomsterne, så det er mere tydeligt.

Arbejdsmarkedspolitik:

Ledigheden er stadig faldende og er på et meget lavt niveau i de geografiske områder der henhører under FOA Nordsjælland.

Det betyder dog ikke, at FOA Nordsjælland ikke oplever problemer på arbejdsmarkedsområdet.

Som tidligere nævnt ser vi desværre en tendens til, at der skal mindre til før vores medlemmer bliver afskediget, især under sygdom. Vi ser at langt flere medarbejdere bortvises, især fordi de under deres sygeperiode ikke har haft overskud til at tjekke deres E-boks, og dermed har overset de henvendelser der er kommet fra deres bopælskommune.

I FOA Nordsjælland går vi aktivt ind i kampen om at skaffe job til vores ledige. Vi har udviklet et tæt samarbejde med A-kassen, og taget tiltag til forskellige muligheder. Vi hjælper vores ledige kollegaer med at komme tilbage på arbejdsmarkedet, eller få dem på efter- og videreuddannelse i deres opsigelsesperiode, så de er bedre rustet til nye udfordringer.

Overenskomster på det private område:

Alle ansatte på det private område fik forhandlet overenskomst. Det gik godt med generelle stigninger på det private område. Det kommer vi mere ind på i den mundtlige beretning ved den kommende generalforsamling.

Lokalløn:

Vi har i afdelingsbestyrelsen besluttet at arbejde målrettet med lokalløn. Baggrunden herfor skyldes erfaringen med, at vi faktisk ikke får det vi har betalt for via overenskomsterne. Vi gik derfor i gang med dette arbejde, og har siden arbejdet målrettet med opgaven for alle områder. Vi har et særligt fokus på at der skal forhandles løn hver gang der ansættes et nyt medlem på en af vores arbejdspladser. Vi – enten fagforeningen eller arbejdspladsens tillidsrepræsentant, kontakter derfor pågældende.

Vi skriver ikke bare under på det lønforslag ledelsen fremsender i første omgang. Vi ved godt, at jer der har skiftet job er blevet informeret om, hvad en arbejdsgiver kan tilbyde i løn. Men det betyder jo ikke, at FOA Nordsjælland ikke kan forhandle mere. Vi forhandler derfor hvert år og kan tydelig se en forskel i de lønninger der er forhandlet målrettet.

Vi har i år ligeledes besluttet, at når der forhandles på en arbejdsplads, ja så forhandler vi alle de faggrupper der arbejder på det pågældende sted.



Som I kan se af nedenstående skema, så har fagforeningens fokus på lokalløn medført en stigning i den lokale lønpct. for de overenskomstområder, som dækkes af FOA. Den lokale lønpct. er steget hvert år fra 2021 til 2024.

Herudover kan vi se, at den lokale lønpct. særligt er steget for vores medlemmer, hvor den lokale lønpct. er steget fra 7,03% i 2021 til 7,65% i 2024. For ikke-medlemmer er den lokale lønpct. faldet fra 4,80% i 2021 til 4,70% i 2024.

Det skal bemærkes, at vi ikke har tallene for det regionale område pga. af den opgørelsesmetode, som regionen anvender. Vi har skrevet til Region Hovedstaden omkring dette problem, men det er fortsat ikke afklaret.

Lokal lønpct.	2021	2022	2023	2024
Alle medarbejdere	5,96%	6,08%	6,19%	6,30%
Medlemmer	7,03%	7,07%	7,37%	7,65%
Ikke-medlemmer	4,80%	4,83%	4,84%	4,70%

Regionalt samarbejde i FOA men også i FH (Fagbevægelsens Hovedorganisation):

Samarbejde og dialog er vejen frem. Derfor har vi et stærkt og givtigt samarbejde med de andre FOA-afdelinger i hovedstadsregionen. Når vi varetager de regionsansattes interesser i vores region, så står vi stærkest når vi taler med samme budskab.

Vi har store udfordringer især på hospitalsområdet. Det har vi i den grad mærket, når vi skal forsvare vores stillingsandele i regionen. Derfor er dette samarbejde afgørende i forhold til dette område. Vi samarbejder derfor igen, når vi skal i gang med forberedelsen af overenskomst 2026.

Politisk er det på Christiansborg besluttet, at vores sundhedsvæsen skal forandres. Det betyder, at Region Sjælland og Region Hovedstaden skal lægges sammen. Vi skal tilpasse både vores aftaler og vores FOA-samarbejde. Det er en kæmpe opgave, for der skal flyttes opgaver og dermed også kollegaer fra det kommunale sundhedsområde. Dette arbejde sker over de næste år.

Det betyder bl.a. at vi pt. er i gang med at flytte psykiatrien over i det somatiske sundhedsvæsen. Det skaber både forvirring og utryghed, for hvad kommer det til at betyde. Men husk på, at FOA er med jer hele vejen. Vi vil komme mere ind på dette emne i den mundtlige beretning ved den kommende generalforsamling.

Vi har også et godt samarbejde i FH (Fagbevægelsens Hovedorganisation). Vi samarbejder bl.a. om arrangementer den 1. maj, arbejdsmarkedspolitik og arbejdsmiljøområdet.

Kurser for medlemmer:

FOA Nordsjælland tilbyder kurser, spændende temadage og foredrag til alle medlemmer. Vi har valgt at udbyde kurser løbende. Det er et mål i FOA Nordsjælland at give inspiration og motivere medlemmerne til udvikling og læring.

De sidste år har vi dog satset mere på sociale arrangementer såsom biografter og byvandring. Det har vi valgt fordi vi ser en del flere tilmeldte, og fordi vi tror på at fællesskaber også er vigtigt i vores tid. Valg af kursusudbud forsøges valgt i overensstemmelse med jeres ønsker og behov for viden.

Afslutning:

Dette var den skriftlige beretning fra afdelingsbestyrelsen. Vi håber, at rigtig mange vil møde op på afdelingens generalforsamling der afholdes den 22. april 2025 i Frederiksborg Centret (Royal Stage) i Hillerød. Der vil afdelingsformand Lene Lindberg – på vegne af afdelingsbestyrelsen – fremlægge den mundtlige beretning, som sammen med denne skriftlige beretning forhåbentligt danner grundlag for en god debat. Så på gensyn til generalforsamlingen.

*I FOA Nordsjælland stopper vi aldrig – vi vil altid være i bevægelse,
og arbejde for jeres vilkår på arbejdsmarkedet*

På vegne af Afdelingsbestyrelsen i FOA Nordsjælland

Lene Lindberg
Afdelingsformand



SAMMEN
GØR VI FORSKELLEN

FOA Nordsjælland
Frederiksværksgade 10
3400 Hillerød
Tlf: 4697 3390
Mail: nordsj@foa.dk

FOA

FOA Nordsjælland har samarbejde i 7 Nordsjællandske kommuner samt i en del af Region Hovedstaden. Vores hovedopgave er at indgå overenskomster, som sikrer en god løn, samt moderne og ordnede arbejdsvilkår. Det er os der aftaler din løn, dine tillæg, din arbejdstid, din pension, dine barselsregler, dine ferieregler og dine muligheder for uddannelse. Vores vision er at være den bedste lokale fagforening.

Det gør vi gennem dialog med alle medlemmer, og ved at være i tæt dialog med dig og din arbejdsplads. Vi vil fremstå synligt i lokalområdet. Sammen gør vi forskellen, og derfor er vores mål også, at alle der arbejder på FOA's overenskomster er medlem af FOA.