

Generalforsamling 2022

Årsrapport 2021-22

FOA Randers



Årsrapporten er en kort gennemgang af den forgangne generalforsamlingsperiode i FOA Randers. I forbindelse med, at generalforsamlingen i 2020 besluttede at flytte generalforsamlingen til afholdelse i 2. halvår, vil årsrapporten indeholde tal og indsatser fra 2. halvår 2021 samt 1. halvår 2022.

Der er først en faktadel, hvor du kan læse om medlemsbevægelserne i afdelingen sammen med en kort gennemgang af faktatal for afdelingen herunder sager og resultater.

Den anden del giver en kort beskrivelse af nogle af de særlige indsatser, der er gennemført i generalforsamlingsperioden.

Indhold:

1. Faktatal for FOA Randers
 - a. Medlemsbevægelser – fokus på fastholdelse
 - b. Sager og resultater mv.
2. Afdelingens arbejde og indsatser
 - a. Fagpolitiske indsatsområder 2021-2022
 - Implementering af bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø
 - Hygiejniske rengøring
 - b. TV uddannelse
 - Fremtiden er indflydelse – organisering er overliggeren

Faktatal for FOA Randers

Medlemsbevægelser

I dette afsnit ser vi på medlemstallene og udviklingen i bestanden af medlemmer.

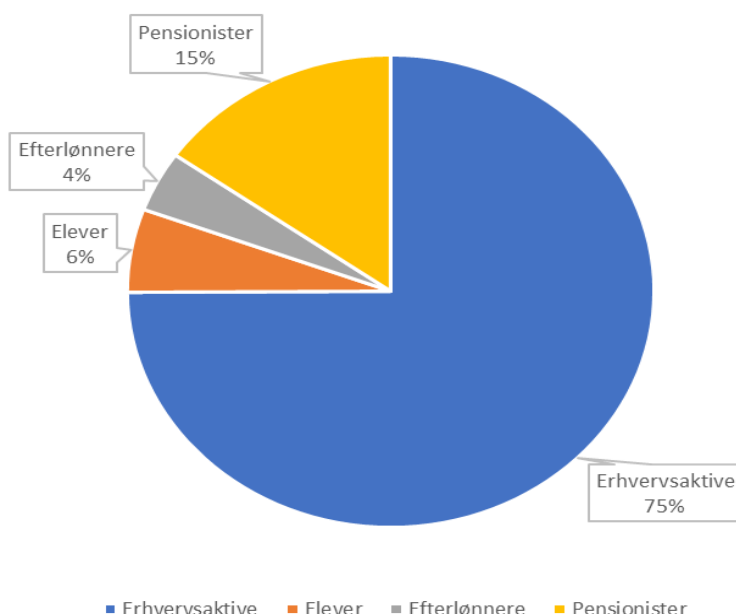
Fordelingen af afdelingens medlemmer i forhold til medlemstyper er næsten konstant dog kan der konstateres en lille stigning i andelen af erhvervsaktive fra 74 % i 2021 til 75% i 2022.

Stigningen er kommet på bekostning af andelen af efterlønnere, der er faldet fra 5% til nu 4%

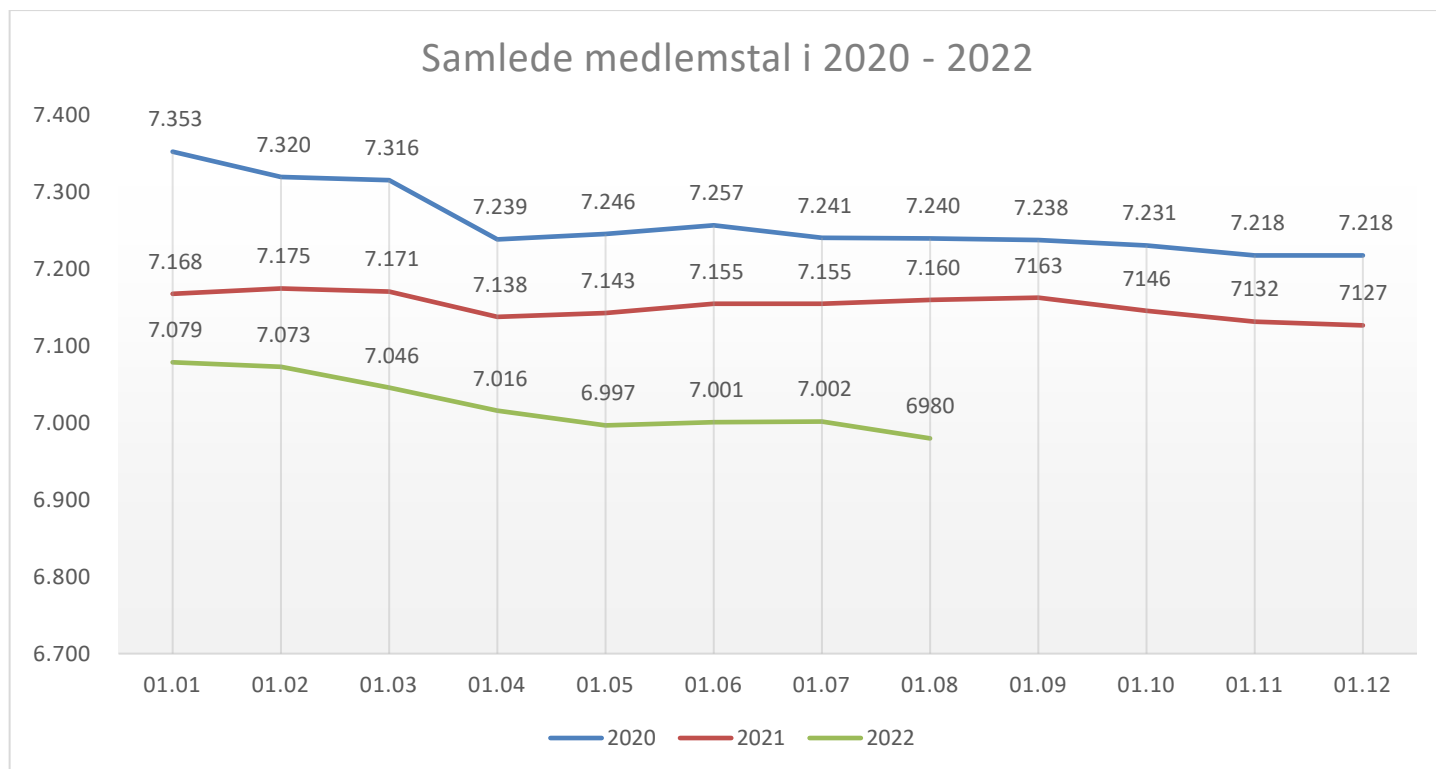
Andelene af elever og pensionister er uændrede.

Stigningen skyldes desværre ikke, at der er kommet flere erhvervsaktive medlemmer, da det samlede medlemstal er faldende.

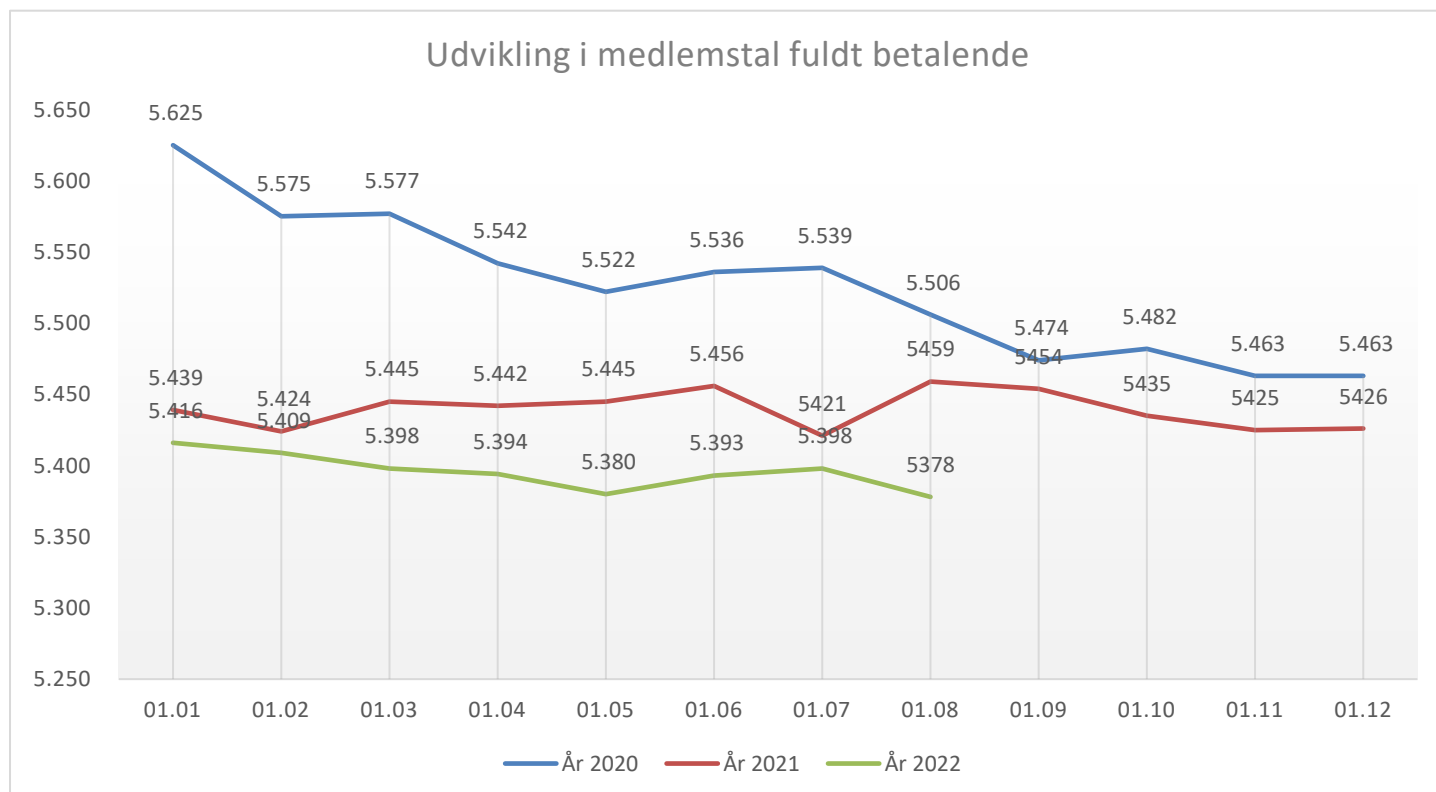
Medlemmer fordelt på medlemstype 2022



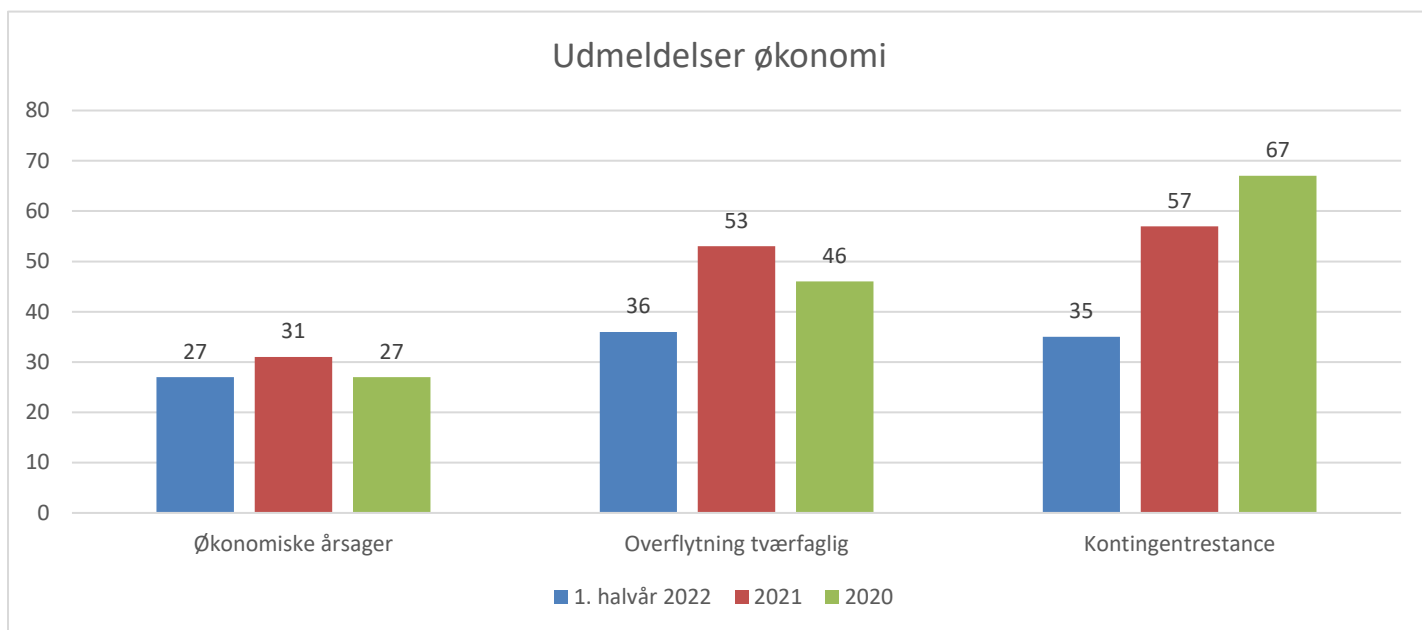
Medlemstallet stabiliserede sig lidt i 2021, men tendensen for 2022 er, at medlemstallet igen er faldende.



Ser vi på de fuldt betalende medlemmer er kurven også for nedadgående.



Udmeldelser og overflytninger – økonomiske udfordringer for medlemmerne



Alle medlemmer, der kontakter os med ønske om at blive overflyttet eller udmeldt, bliver ringet op, og særligt dem, der ønsker overflytning til en ikke-overenskomstbærende fagforretning som Krifa, Det faglige hus mv. får et opkald, så vi er helt sikre på, at de kender konsekvenserne ved at lade sig overflytte.

En del tyder på, at en presset økonomi får flere til at melde sig over i en billigere forretning – det er i hvert fald det, flere medlemmer oplyser, når de beder om overflytning til en tværfaglig forretning (blokken i midten).

Den første gruppe søjler på grafen viser hvor mange medlemmer, der selv angiver, at de ønsker udmeldelse af økonomiske årsager i 2020 – 2021 og 2022.

Det er vigtigt at bemærke, at tallene for 2022 (de blå søjler) kun dækker et halvt år, så hvis det fortsætter med uformindsket fart, vil tallene blive dobbelt så høje inden årets udgang.

I forhold til udmeldelser pga. kontingentrestance ses der også en stigning i 2022. Der er i de seneste år gjort en målrettet indsats for at nedbringe antallet af den type udmeldelser.

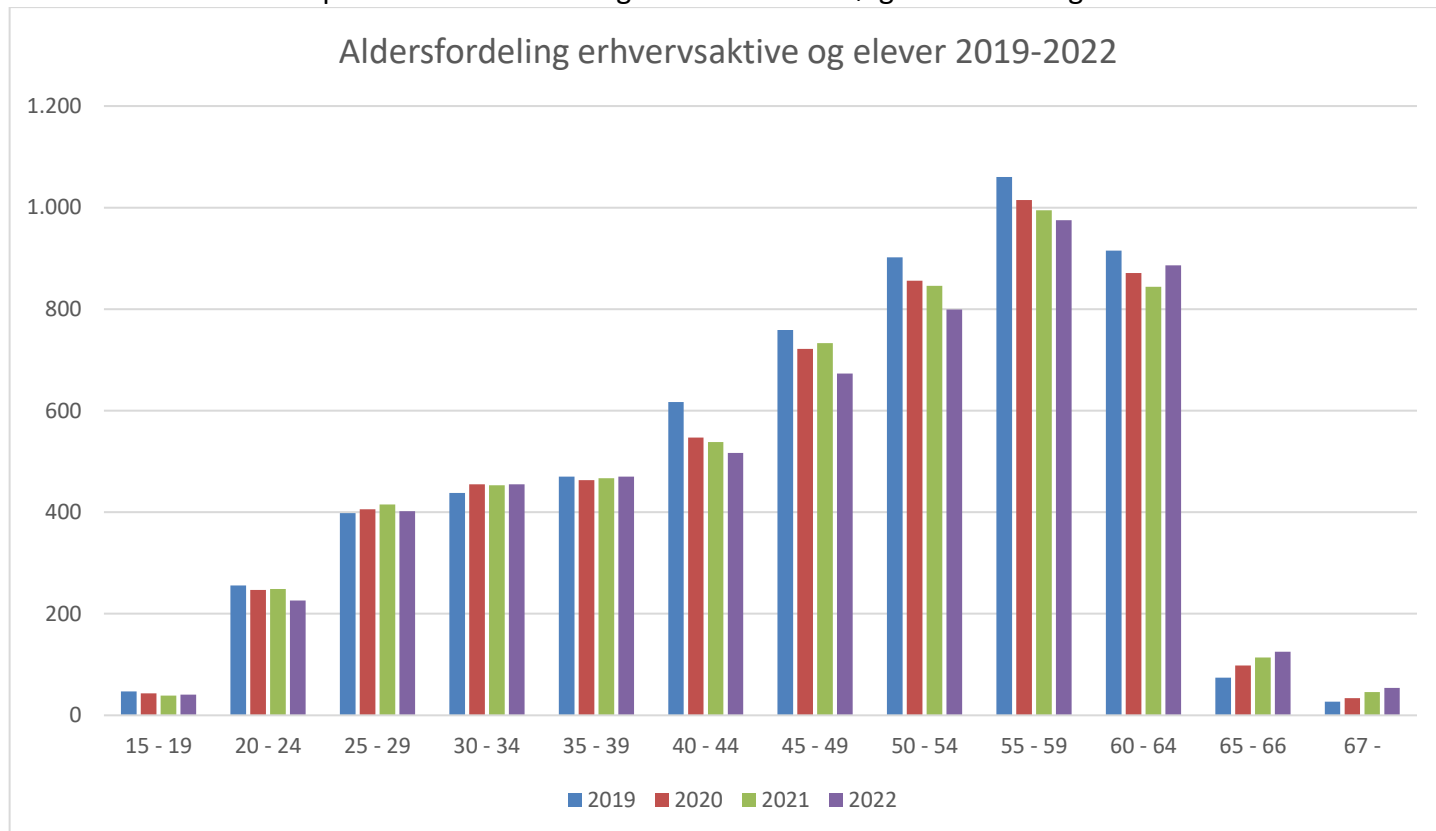
Det har virket indtil nu, men flere medlemmer angiver, at de ikke har råd til at betale deres kontingent, når de bliver kontaktet i forbindelse med, at de er kommet bagud med kontingentbetalingen.

Alderssammensætning

En anden væsentlig årsag til det faldende medlemstal er alderssammensætningen i medlemsskaren. Generelt melder flere sig ud, når de opnår pensionsalder.

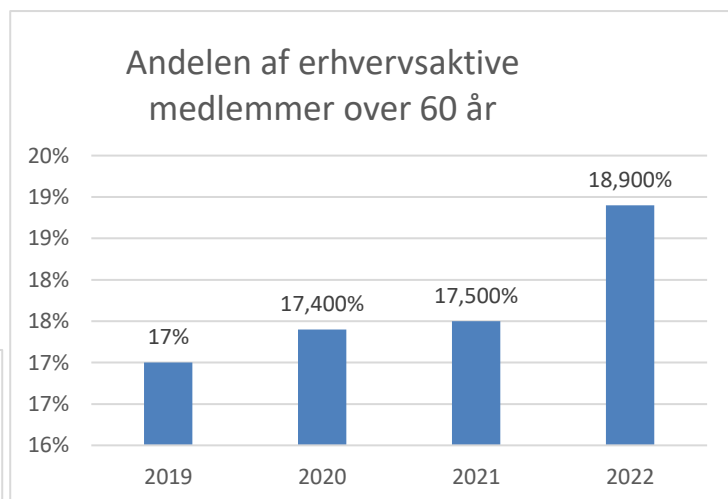
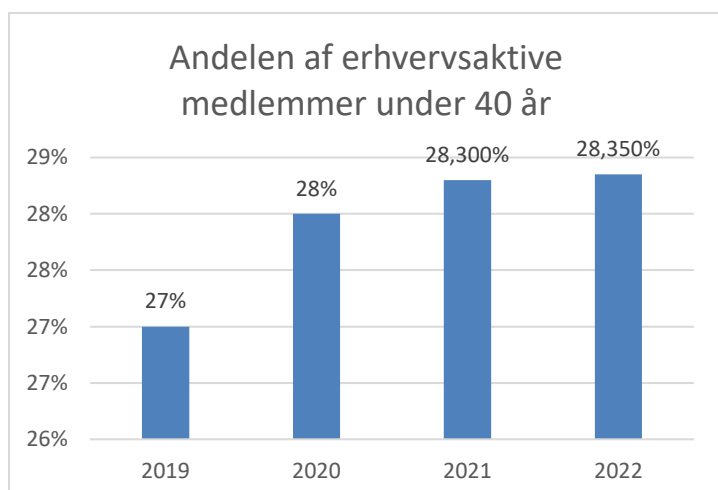
Medlemmerne i FOA Randers spænder fra det yngste medlem på 16 år til det ældste på 99 år.

Hvis vi udelukkende ser på de erhvervsaktive og eleverne er der følgende fordeling:



Andelen af erhvervsaktive medlemmer over 60 år er steget inden for de senere år fra 17 % i 2019 til 18,9 % i 2022.

Det betyder at op imod 1/5 del af de erhvervsaktive medlemmer i FOA Randers er over 60 år.



Samtidig kan vi konstatere, at andelen af erhvervsaktive medlemmer under 40 år er svagt stigende.

Sammenholdes disse to tendenser bliver det tydeligt, at vi skal gå på to ben. Der er en mellemgruppe med de 40 til 59 årige, som vi ikke har så godt fat i, og det er vigtigt, at vi arbejder for at fastholde den gruppe af "voksne" medlemmer samtidig med en målrettet indsats for at få øget organiseringen på vores arbejdspladser.

Desværre viser tendensen også, at alle os der ser det som helt indiskutabelt at være medlem af en fagforening, måske har forsømt at fortælle vores børn og vores kolleger, hvor vigtigt det er at være medlem. Måske er vi kommet til at tage goderne for givet, og dermed ikke fået formidlet, at det kræver bidrag og indsats at opretholde de vilkår, der er på arbejdsmarkedet i dag.

Tallene i dette afsnit peger på, at der igennem de seneste år har der været en stigende tendens til, at det faglige fællesskab på arbejdspladserne er blevet valgt fra.

De individuelle hensyn og ønsker vinder for nogen over fællesskabsfølelsen og det fælles ansvar, også selvom det er fællesskabet, der har skabt rammerne og aftalerne på det danske arbejdsmarked.

Vi har i de seneste år set, hvor stor betydning trepartssamarbejdet mellem fagforeninger, arbejdsgivere og lovgivere har. Et samarbejde hvor de faglige organisationer har været optaget af hvordan vi i fællesskab har kunnet spænde et sikkerhedsnet ud der, hvor det har været nødvendigt. De faglige organisationer har præget og presset det landspolitiske niveau, når det har handlet om at sikre arbejdsmiljø, adgang til uddannelse og ordentligt løn- og ansættelsesforhold.

FOAs vigtigste rolle er at sikre indflydelse for sine medlemmer – indflydelse på løn- og ansættelsesvilkår - indflydelse på udviklingen af ordentlige arbejdspladser med ordentlige forhold og et godt arbejdsmiljø både fysisk og psykisk.

Men vores ret til indflydelse kommer ikke af sig selv. Den kommer fordi vi er mange. Retten til at sidde med, hvor beslutningerne træffes, er helt afhængig af, at fagbevægelsen taler på vegne af et stort fagligt fællesskab.

Derfor skal vi værne om og styrke vores fællesskab - ellers fortaber vi retten til indflydelse.

Vi skal gøre det til en helt almindelig ting at tale om baggrunden for de vilkår og goder, der er opnået.

Vi skal med stolthed tale om det, fællesskabet og de faglige organisationer har skabt, og vi skal overbevise dem, der har valgt at stå uden for om vigtigheden af at være en del af det faglige fællesskab.

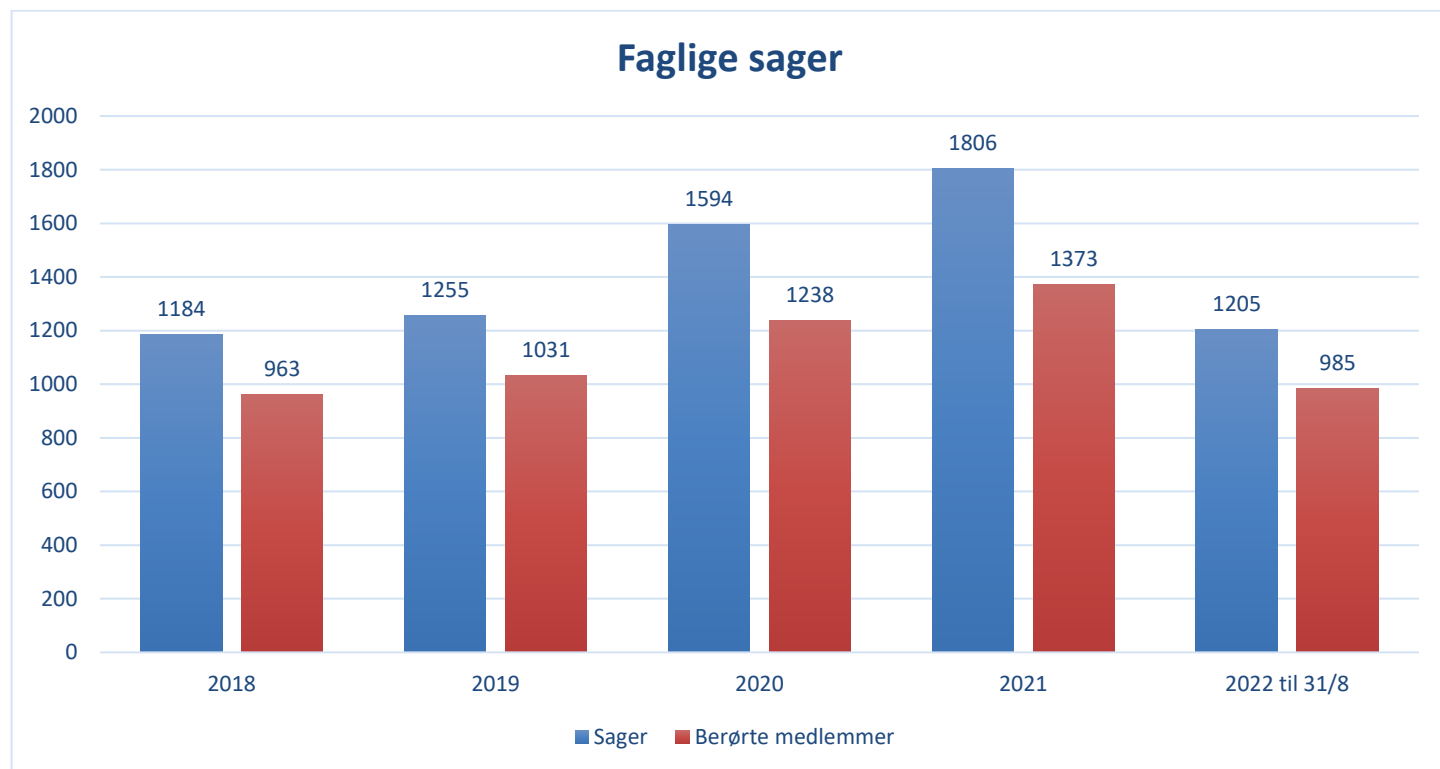


Sager og resultater mv.

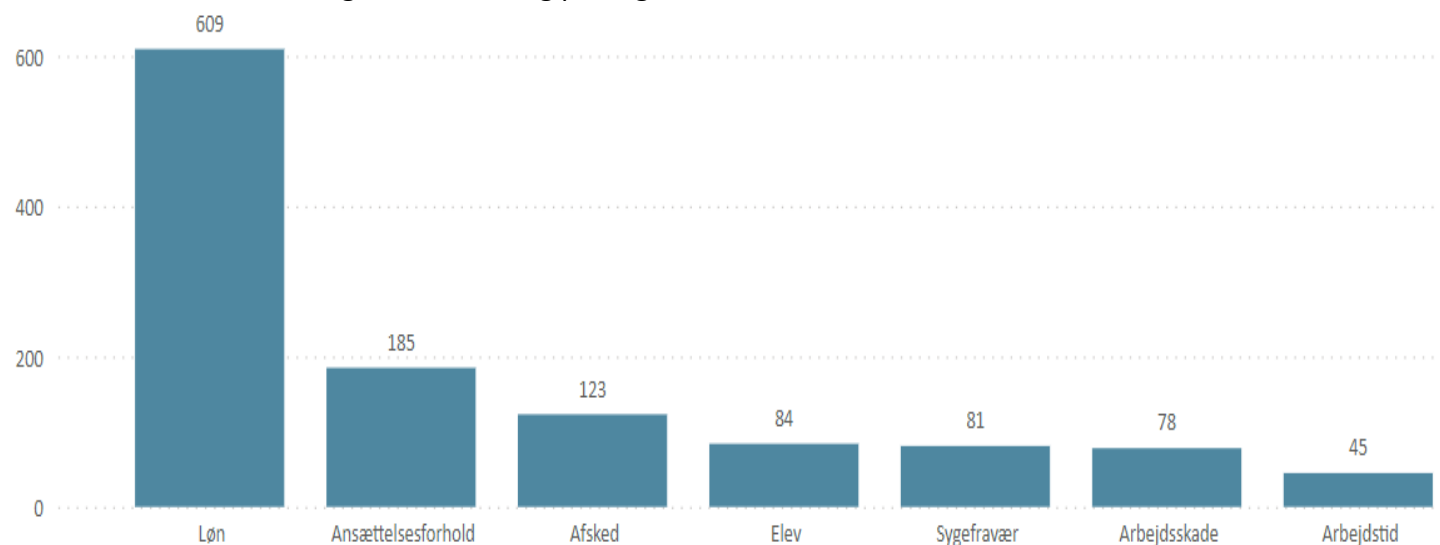
En stor del af afdelingens arbejde er behandling af sager for medlemmerne. Det kan være alt lige fra løntjek, spørgsmål om ansættelsesbreve, vejledning om muligheder for uddannelse til arbejdsskader, bistand i sygedagpengesager mv.

Sagerne er mangfoldige, og vi har set, at antallet af sager er stigende fra år til år. Vi oplever samtidig, at antallet af medlemmer, der får en faglig sag af den en eller anden art også er stigende.

Tendens i de første 8 måneder af 2022 er dog, at antallet af sager ikke stiger så markant som de foregående år, men sammenholdt med, at medlemstallet falder, så er andelen af medlemmer, der får behandlet en sag stigende.



I første del af 2022 har sagerne fordelt sig på følgende vis:



Som det fremgår, er langt de fleste sager lønsager. Som overenskomstbærende organisation skal FOA godkende lønindplaceringen, når der sker nyansættelse på arbejdspladser og samtidig er organisationen involveret i de lokale lønforhandlinger.

En del af afdelingens tillidsrepræsentanter har kompetence til at varetage dette arbejde på arbejdspladserne. Kompetencen opnås, når TR har gennemført de nødvendige kurser og en grundig oplæring.

Som en del af Forbundets lønkampagne sættes der øget fokus på lokale lønforhandlinger. Særligt de kommunale arbejdsgivere har undladt at gennemføre lokale lønforhandlinger med henvisning til, at der ikke er økonomi til det. Der er ingen tvivl om, at kommunerne er trængte økonomisk, men derfor skal lønforhandlingerne gennemføres og det lykkes da også nogle gange at finde midler til lokale forhandlinger.

Antalsmæssigt er en mindre del af lønsagerne løntjek, hvor medlemmer der har mistanke om, at deres løn ikke er rigtig, kan få gennemgået lønsedler. Der er rigtig mange fejl i lønudbetalingerne og hvert år finder afdelingens sagsbehandlere fejl, der betyder, at medlemmerne får udbetalt et større eller mindre beløb. Siden sidste generalforsamling spænder beløbene fra et par 1000 kr. til 70.000 kr.

Løntjeksagerne kræver mange ressource i afdelingen både lokalt i Randers og på landsplan i alle FOA afdelingerne, men det er samtidig et af de tilbud, der har rigtig stor betydning for medlemmerne. Det giver trygheden i af vide, at man får den rigtige løn udbetalt og at vide, at man kan få hjælp, hvis man er i tvivl om lønnen er rigtig.

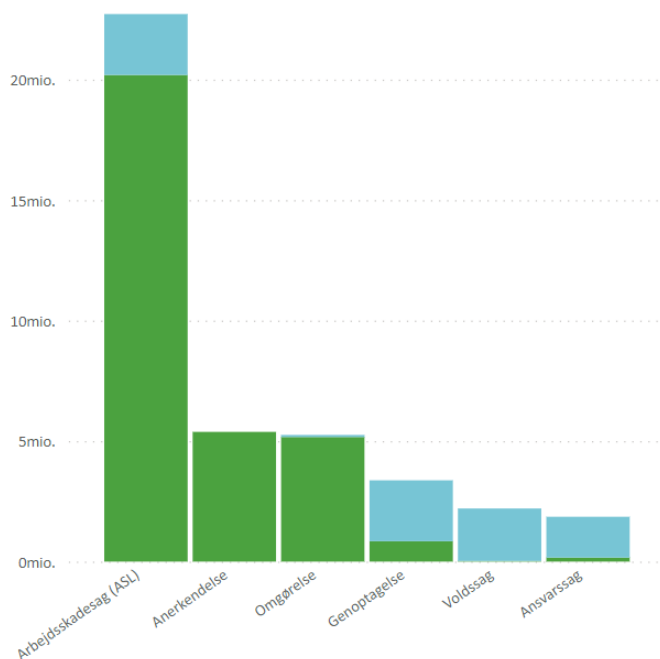
Sociale sager og arbejdsskadesager.

En anden sagstype, der prioriteres højt i FOA Randers, er sociale sager og arbejdsskadesager.

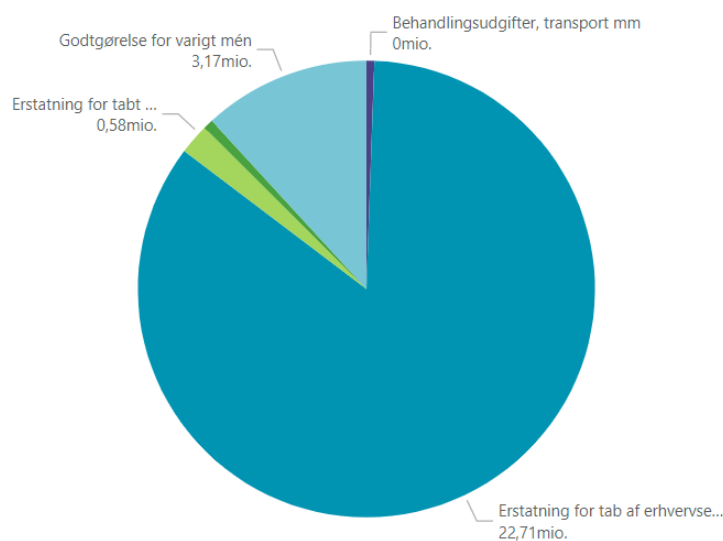
Antal sager	Samlet beløb
105	26.788.306

Samlet beløb pr Sagstype i alt

Hvem ● Afdeling ● FOA Overenskomst



Samlet beløb pr post



Denne sagstype opgøres i et kalenderår – tallene omfatter altså perioden fra 1. januar – 31. december 2021.



Som det fremgår af grafen, har der i 2021 været 105 arbejdsskadesager, hvor der er opnået resultat for medlemmerne her i afdelingen. I disse sager har medlemmerne opnået ret til et samlet beløb på 26,8 millioner kr.

Som følge af afdelingens indsats har myndighederne ændret deres afgørelse 49 gange:
29 gange i arbejdsskadesager og
20 gange i sociale sager

Der er samlet givet 3,17 millioner kr. i godtgørelse for varigt mén. Herudover er der udbetalt 23,3 millioner kr. som erstatning for indkomsttab. Der er inddrevet refusion af behandlingsudgifter for 147.000 kr.

Afdelingen har egenhændigt stået for at inddrive 20,4 millioner kr. i erstatninger. Forbundet har bistået afdelingen i fire sager, og har i disse inddrevet et samlet beløb på 6,4 millioner kr.

I flere arbejdsskadesager har myndighederne anerkendt skaden som værende arbejdsrelateret, men dog uden ret til erstatning for nuværende. Deres evt. fremtidige erstatning vil således ikke fremgå af resultatregistreringen. Medlemmerne vil dog senere kunne søge om erstatning, hvis deres situation forværres.

Som følge af afdelingens indsats i arbejdsskadesagerne har myndighederne 29 gange ændret deres afgørelse.

Afdelingen har desuden sikret, at 13 medlemmer har opnået ret til en social ydelse. Vi har i 2021 opgjort de sociale ydelser til et samlet beløb på næsten 1,2 millioner kr.

Som følge af afdelingens indsats i de sociale sager, har myndighederne 20 gange i løbet af året måtte ændre en påtænkt eller allerede truffen kommunal afgørelse.

I en konkret sag var en social- og sundhedsassistent kommet til skade i trafikken i forbindelse med sit arbejde. Arbejdsmarkedets Erhvervssikring anerkendte skaden som en ulykke og tilkendte vores medlem en méngrad på 8 %, svarende til 61.098 kr. Vi ankede afgørelsen og fik på baggrund af anken méngraden forhøjet til 18 %. Dette udløste yderligere 78.030 kr. til vores medlem.

Derefter traf Arbejdsmarkedets Erhvervssikring afgørelse om erhvervsevnetabet, som blev sat til 30%. Hun fik derfor tilkendt en erstatning for nedsat erhvervsevne på ca. 581.000.

Da der var tale om en trafikulykke, hvor der var en modpart, fremsatte vi krav over for modpartens ansvarsforsikring. Dette medførte, at vores medlem fik tilkendt godtgørelse for svie og smerte i hendes sygemeldingsperiode på i alt kr. 37.400.

Efter at have modtaget afgørelsen vedrørende erhvervsevnetab fra Arbejdsmarkedets Erhvervssikring regnede vi os frem til, at muligheden for erhvervsevnetaberstatning efter erstatningsansvarsloven var 128.000 kr. højere end den var efter arbejdsskadesikringsloven. Derfor fremsatte vi yderligere et krav på 128.000 kr. over for ansvarsforsikringen, som udbetalte beløbet til vores medlem.

I en anden konkret sag gav Seniorpensionsenheden afslag grundet manglende arbejdstilknytning. Medlemmet havde haft 20,7 års fuldtidsbeskæftigelse. Seniorpensionsenheden havde dog ikke forholdt sig konkret til arbejdets art og om helbredet var påvirket af mange års nedslidende arbejde.



Afdelingen fik aktindsigt i medlemmets sygedagpengesag og arbejdsskadesag.

Af de lægelige akter fremgik det, at hun var sygemeldt med smerter i skuldre, nakke, hofte, knæ, ryg og arme. Der var udtalt slidgigt i ryg. Hun havde haft rengøringsarbejde i 20 år, og derudover andet fysisk arbejde. Seniorpensionsenheden gav FOA medhold i anken og tilkendte seniorpension.

Afdelingens indsatser – fagpolitiske indsatser i den forgangne periode

Generalforsamlingen i 2021 udpegende følgende områder som særlige fagpolitiske indsatser:

1. Implementering af bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø
2. Fokus på hygiejniske rengøring

Indsats omkring bekendtgørelsen om psykisk arbejdsmiljø

Baggrund:

Arbejdstilsynet har for første gang samlet de vigtigste regler om psykisk arbejdsmiljø i én bekendtgørelse.

Den nye bekendtgørelse sætter fokus på det psykiske arbejdsmiljø og skaber klarhed om de regler, der findes på området.

Formålet med bekendtgørelsen er at gøre reglerne tydeligere for arbejdsgivere og medarbejdere, så det fremover vil være lettere at igangsætte et systematisk arbejde med at forebygge problemer i det psykiske arbejdsmiljø.

I bekendtgørelsen ses det, hvad Arbejdstilsynet især lægger vægt på, når de skal vurdere det psykiske arbejdsmiljø. Ved påvirkninger i det psykiske arbejdsmiljø forstås i bekendtgørelsen psykosociale påvirkninger i arbejdet, som opstår i forbindelse med følgende:

- 1) Den måde, som arbejdet er planlagt og tilrettelagt på.
- 2) De organisatoriske forhold af betydning for de ansattes arbejde.
- 3) Arbejdets indhold, herunder kravene i arbejdet.
- 4) Den måde, som arbejdet udføres på.
- 5) De sociale relationer i arbejdet.

Arbejdstilsynet supplerer bekendtgørelsen med to opdaterede og tre nye vejledninger.

De opdaterede vejledninger handler om bestemmelser for krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane og arbejdsrelateret vold i og uden for arbejdstiden.

De 3 nye vejledninger handler om stor arbejdsmængde og tidspres, uklare krav og modstridende krav i arbejdet, samt høje følelsesmæssige krav i arbejdet med mennesker.

Fagpolitisk indsats – det er der gjort i løbet af periode

En stor del af indsatsen har bestået i arbejdspladsbesøg, hvor afdelingens arbejdsmiljøansvarlige Mariejo Christensen har



Medlemshuset klar til arbejdsmiljøuge 43

besøgt arbejdsmiljørepræsentanterne. I langt de fleste besøg har lederen også deltaget.

Det har nemlig vist sig vigtigt, at arbejdet med implementering af bekendtgørelsen foregår i fællesskab og via MED. Særligt den årlige arbejdsmiljødrøftelse er en god platform. Her er det muligt for medarbejdere og ledere at arbejde sammen om den nye bekendtgørelse ved at sætte den på dagsordenen og ind i årshjulet.

For at understøtte det lokale arbejde i forhold til arbejdsmiljødrøftelsen har Mariejo Christensen udviklet et webinar målrettet AMR, så de kan blive klædt på til arbejdet: Webinaret hedder: "Den årlige arbejdsmiljødrøftelse – hvordan kan du som AMR få sat bekendtgørelsen om psykisk arbejdsmiljø i spil på den årlige arbejdsmiljødrøftelse." Webinaret udbydes til AMR i hele Region Midtjylland, og de første online kurser afvikles i den kommende tid.

Den fagpolitiske indsats har tydeliggjort, at der bør arbejdes helt grundlæggende med MED arbejdet, da mange medarbejderrepræsentanter ikke er opmærksomme på den magt, der i realiteten er i MED.

Indsats omkring infektionshygiejnisk rengøring – en indsats - mange vindere

Under Covid-19 pandemien er det blevet tydeligt, at et øget fokus på effektiv og hygiejnisk rengøring er en væsentlig faktor for at dæmme op for smittespredning.

At stoppe smittespredning handler grundlæggende om 3 elementer:

- Håndhygiejne
- Effektiv rengøring
- Afstand

Hertil kommer masker, opmærksomhed på hostetikette mv.

Det ses selvfølgelig i forhold til smitten med Covid, men det har også en effekt i forhold til spredning af andre sygdomme.

Alle undersøgelser peger på, at der også på sigt er mange gevinster både i forhold til folkesundhed og samfundsøkonomisk ved at fastholde det øgede fokus på infektionshygiejnisk rengøring.

Opbyggelse af kommunale hygiejneorganisationer og uddannelse af medarbejderne kan være med til at styrke området.

I den fagpolitiske indsats skal der arbejdes for, at kommunerne sætter fokus på infektionshygiejnisk rengøring også i tiden efter covid.

Det skal bl.a. ske igennem:

- Samarbejde med kommunerne om opbygning eller styrkelse af eksisterende hygiejne organisationer i kommunerne
- Samarbejde med relevante erhvervsuddannelse om etablering af målrettede uddannelses tilbud herunder tilbud om efteruddannelse

Fagpolitisk indsats – det er der gjort i løbet af periode

I efteråret 2021 blev der udarbejdet en samlet strategi for, hvordan vi kunne samarbejde med kommunerne i forhold til styrkelse af hygiejneorganisationerne lokalt.

Samtidig var der indtænkt forslag til uddannelse og efteruddannelse af medarbejderne i forhold til styrkelse af området.

Da de nye borgmestre var på plads i januar 2022, inviterede vi os selv på kaffe – både for at sige goddag i almindelighed, men også for at præsentere strategien.

Der er ingen tvivl om, at kommunerne kan se muligheder i at styrke området, men det er samtidig også et stort område, der er meget forskelligt organiseret fra kommune til kommune.

En af de kommuner, der vendte positivt tilbage, var Syddjurs.

Syddjurs Kommune har en rengøringsenhed bestående af husassistenter, hvis primære opgave er rengøring i borgers hjem, og netop i en enhed som denne er det meningsfuldt at sætte fokus på uddannelse og hygiejnisk rengøring.

Der er en ny sundhedslov på trapperne, der vil betyde et tættere samarbejde mellem kommuner og regioner: borgerne bliver udskrevet hurtigere til eget hjem, hvorefter mange af vores medlemmer vil overtage den videre behandling. Her er det ekstra vigtigt, at der er styr på rengøringen i forhold til at undgå genindlæggelser. Ved at uddanne medarbejderne til rengøringsteknikere eller serviceassistenter vil fagligheden i enheden blive løftet.

Vi har derfor udarbejdet et oplæg til en samlet indsats på rengørings-området med særligt fokus på uddannelse.

Udover den kvalitetsmæssige fordel ved at have faglærte medarbejdere, så er uddannelse med til at fastholde medarbejderne og kan altså være med til at begrænse den store udskiftning, man ser på området.

Indsatsen indeholder samtidig en plan for hvordan uddannelse kan strikkes sammen, så det sker næsten uden økonomiske omkostninger for kommunen.

Hvis projektet i Syddjurs bliver en succes, vil vi udbrede det til de øvrige kommuner i vores område.

TV uddannelse

Fremtiden er indflydelse – organisering er overliggeren

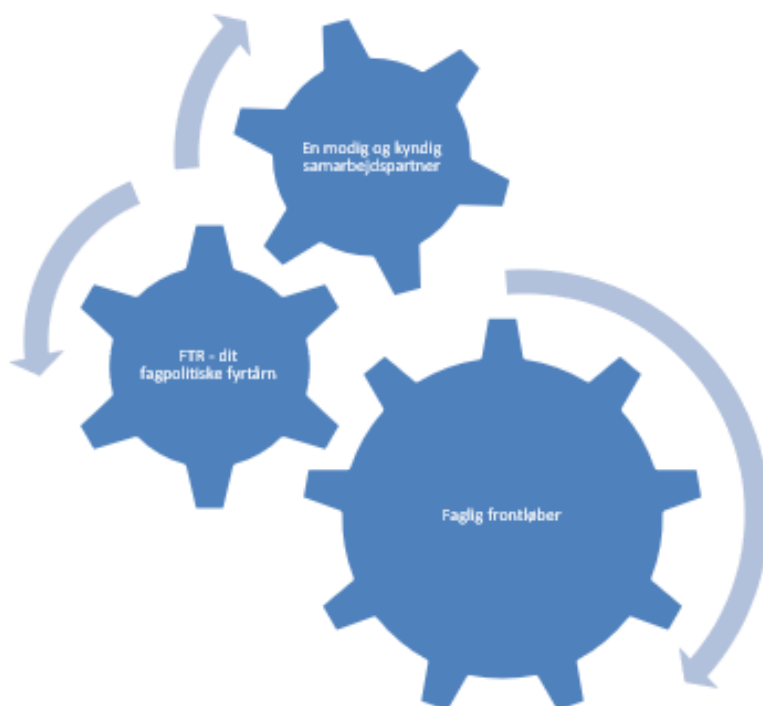
I uddannelsesarbejdet har vi særligt fokus på at klæde vores tillidsvalgte på til at udøve indflydelse.

For at få succes med dette, arbejder vi med alle lagene i organisationen:

Valgte i afdelingen skal klædes på, både for selv at være med på beatet til at udøve indflydelse, men også for at kunne være gode mentorer for dem, som står ude på arbejdspladsen i det daglige indflydelsesarbejde.

I MED, overfor arbejdsgiver eller ved at poste et opslag på SoMe - de tillidsvalgte skal kunne søge sparring og mentorskab hos valgte i afdelingerne til alle dele af deres opgaver som tillidsvalgt.

Derfor har de uddannelsesansvarlige på tværs af landet fået idéen til en kæde af uddannelser, der rammer alle niveauer.



- En modig og kyndig samarbejdspartner, der retter sig mod TR
- FTR – dit fagpolitiske fyrtårn
- Og endelig Faglig frontløber, der henvender sig til afdelingsvalgte

Alle uddannelserne kører som et forsøg i Region Midt. Vi håber at få så godt et udbytte, at de bliver en fast del i vores landsdækkende kursuspakker udbudt af vores forbund.

Organisering er overliggeren!

Medlemsorganisering er som nævnt tidligere helt central for vores arbejde som fagforening og vi ved, at synlighed er vigtig og efterspurgt på arbejdspladserne. Synlighed er mange ting, og vi tror blandt andet, at hvis de tillidsvalgte bliver bedre klædt på til at udtrykke sig på arbejdspladsen, SoMe og i MED, og generelt fortæller meget mere om deres utroligt vigtige arbejde som FOA tillidsvalgt, så vil medlemmet og det potentielle medlem opleve synlighed fra FOA.

Hvis vi viser vores sammenhængskraft, så tror vi på, at vi vil se medlemsfremgang.



SAMMEN
GØR VI FORSKELLEN