

Årsrapport FOA Randers Generalforsamling 2026



Indholdsfortegnelse

1. Indledning – siden sidst
2. Kongres 2025
3. Fællesskab på tværs
4. Flyttedag og formandsskifte
5. Lokale fagpolitiske indsatser 2024-26
Generalforsamlingsudpegede indsatser
6. Statistik for FOA Randers
Medlemstal og -bevægelser
Faglige sager

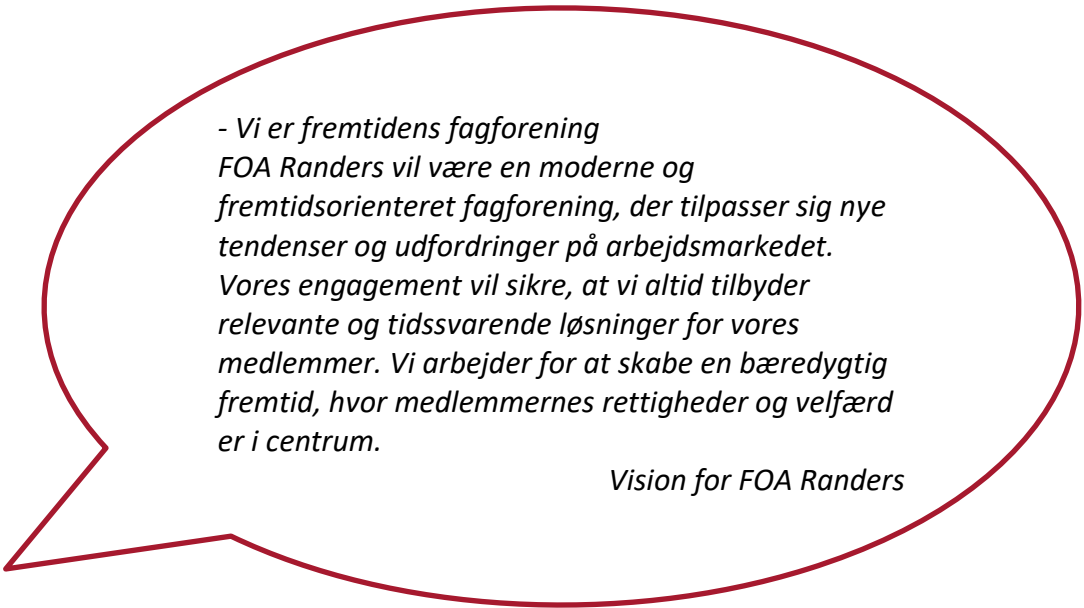
Indledning

Flytterod, fællesskaber og formandsskifte

Når man kigger de skriftlige beretninger/årsrapporter fra tidligere generalforsamlinger igennem, er der et tema, der går igen: Forandringer. Det er åbenbart blevet et grundvilkår i FOA Randers, at vi er i forandring – det er som udgangspunkt et godt tegn – et tegn på tilpasning og evnen til at følge med, når der sker udvikling og nyt. Men nogle gange kan forandringer være lidt overvældende og i den forgangne generalforsamlingsperiode har forandringerne været så mange, at det indimellem har taget pusten fra os. I det efterfølgende vil vi forsøge kort at opridse de vigtigste begivenheder og indsatser – vi gør det kronologisk, så er det nemmest at holde styr på det.

Sidst i rapporten kan du læse om medlemsudviklingen og få lidt statistik på de faglige sager.

Rigtig god læselyst.



*- Vi er fremtidens fagforening
FOA Randers vil være en moderne og
fremtidsorienteret fagforening, der tilpasser sig nye
tendenser og udfordringer på arbejdsmarkedet.
Vores engagement vil sikre, at vi altid tilbyder
relevante og tidssvarende løsninger for vores
medlemmer. Vi arbejder for at skabe en bæredygtig
fremtid, hvor medlemmernes rettigheder og velfærd
er i centrum.*

Vision for FOA Randers

Kongres i FOA 2025

Generalforsamlingsperioden startede med en ekstraordinær kongres den 5. marts 2025. En enkelt dag, der fløj afsted – delegationen var knapt ankommet til Odense, før vi var på vej hjem igen. Det var ikke fordi, der ikke var noget vigtigt på dagsordenen - tværtimod - beslutninger fra den kongres kommer til at sætte retning for FOA både centralt og lokalt i de kommende år.

Under overskrift: "Fag, faglighed og flere med i fællesskabet" besluttet kongressen med stort flertal at give langt flere medlemmer nemmere adgang til at deltage i FOAs arbejde, uanset om det drejer sig om fag, faglighed eller overenskomst.

Målet er, at medlemmerne skal samles på tværs af faggrupper. Vi skal udnytte vores mangfoldighed, og vi skal styrke den fælles forståelse og skabe fælles holdninger og fælles handlinger.

Samtidig besluttede kongressen at ændre strukturen, så FOA gik fra 4 til 3 sektorer – altså en ændring til den struktur, vi har haft i FOA Randers siden kost-service og teknik-service blev lagt sammen i 2014.



Internt i organisationen er kongressen beslutninger ved at slå igennem. Den første store markering, du som medlem mærker, er fagenes dag, der afholdes den 2. og 3. oktober i år. Her får op imod 4000 medlemmer mulighed for at nørde fag og faglighed og mødes på tværs af faggrupper til fagmesse og festival.

Fællesskab på tværs

I starten af 2025 igangsætte vi projekt "Levende medlemshus". Projektet blev født i sektorbestyrelserne og skulle skabe et fællesskab omkring udvikling af faglige kompetencer, støtte i hverdagen og inspiration både fagligt og personligt. Der blev inviteret til forskellige arrangementer, men der var desværre ikke så stor opbakning. Det stoppede dog ikke ønsket om at arbejde videre for fællesskab mellem alle faggrupper. Sektorbestyrelserne har arbejdet videre med at skabe fællesskab på tværs. Der er blevet arrangeret fælles medlemsmøde om pension med Pen Sam, om AI og en stort anlagt temadag om de tillidsvalgtes trivsel er også udsprunget fra et ønske i sektorbestyrelserne.

*- Vi skaber stærke faglige fællesskaber
FOA Randers vil skabe og styrke faglige
fællesskaber, hvor medlemmerne kan finde
støtte, inspiration og fællesskab. Vores mål er
at skabe en inkluderende, mangfoldig og
dynamisk faglig kultur, der bidrager til både
personlig og professionel udvikling.*

Vision for FOA Randers

Flyttedag og formandsskifte i FOA

I sommeren 2025 blev det endeligt besluttet, at FOA Randers skulle flytte til nyt Medlemshus på Marsvej i Randers.

Det tog tid at træffe beslutningen om at flytte. Men da beslutningen først var truffet, gik det stærkt.

Beslutningen blev taget i juni 2025, kontrakten blev underskrevet i juli, og derefter gik arbejdet i gang med at indrette de nye lokaler.

I august/september var alle planer godkendt, og den 2. oktober gik ombygningen i gang. Lokalerne blev overdraget til os i slutningen af januar 2026.

Så manglede "bare" selve flytningen og afleveringen af Østergade.

Der blev lavet en detaljeret plan – men som man siger: Selv den bedste plan holder ikke i mødet med virkeligheden.

Flyttebilen skulle komme i Østergade den 29. og 30. januar og starte med undervisningsgangen, for med vanlig optimisme havde vi planlagt kursus i de nye lokaler mandag den 2. februar.

Dagen kom, men ingen flyttebil. Fredag dukkede én flyttebil og én flyttemand op. Sammen med ham blev der flyttet borde og stole til undervisningslokalerne, så de var klar til mandag.

Der blev lagt en ny plan, og onsdag den 4. februar skulle slaget stå. Vi stod klar i Østergade – og så kommer der en forvokset kassevogn. Ud springer to friske unge mænd, Alfred og Emil: "Vi kører bare et par gange," sagde de kækt og gik i gang.

Efter to læs, hvor der knap nok havde tømt en halv etage i Østergade, måtte de erkende, at der skulle forstærkning til.

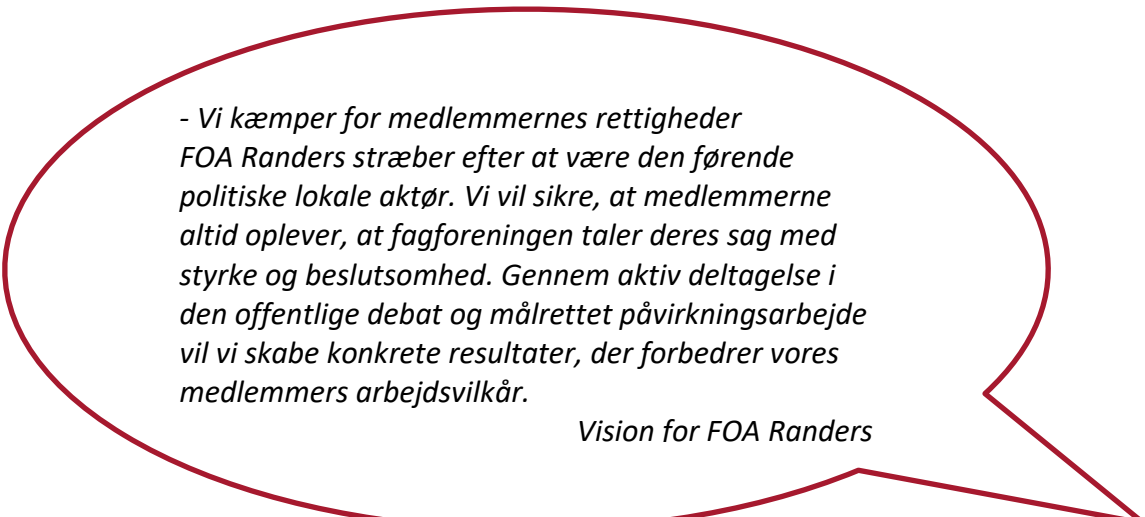
Der blev aftalt ny flytning om fredagen – og så ramte den værste snestorm i 16 år. Det har taget lidt tid at komme på plads, men hverdagen på Marsvej har efterhånden indfundet sig.



Formandsskifte

Forandringerne blev så ikke mindre af, at formand Lene Hartmann valgte at bede bestyrelsen om at fratræde med udgangen af marts 2026. Bestyrelsen valgte at konstituere næstformand Mariejo Christensen som formand. Samarbejdspartnere, netværk, kolleger i den samlede organisation, medarbejderne i huset - alle skal vænne sig til en ny hverdag, når en formand stopper.

På generalforsamlingen den 24. september stiller Mariejo på som formand og i skrivende stund er der ikke opstillet andre kandidater.



*- Vi kæmper for medlemmernes rettigheder
FOA Randers stræber efter at være den førende
politiske lokale aktør. Vi vil sikre, at medlemmerne
altid oplever, at fagforeningen taler deres sag med
styrke og beslutsomhed. Gennem aktiv deltagelse i
den offentlige debat og målrettet påvirkningsarbejde
vil vi skabe konkrete resultater, der forbedrer vores
medlemmers arbejdsvilkår.*

Vision for FOA Randers

Lokale fagpolitiske indsatser

OK25 og OK26

I 2025 var der overenskomstforhandling på det private område. Resultatet blev en reallønsudviklingen for alle faggrupper, nye uddannelsesmuligheder på de to plejeoverenskomster, og at muligheden for at være mere fleksibel, når man for eksempel har syge børn eller forældre, er blevet bedre.

Fritvalgsordningen giver mulighed for mere fleksibilitet for ansatte i alle aldre, både børnefamilier og dem med gamle forældre.

OK26

Et af de væsentligste resultater ved forhandlingerne i 2026 var et opgør med fællesoverenskomsterne.

Hele ideen med FOAs og 3Fs arbejde med at opdele en række overenskomster er, at det enkelte overenskomstbærende forbund kan fokusere på bedre muligheder for medlemmerne – uden at uenigheder står i vejen.

Adskillelsen har desuden været et krav fra arbejdsgiverne (KL og Danske Regioner) op mod overenskomstforhandlingerne i 2021 og særligt i 2024. Her gjorde arbejdsgiverne det klart, at de ikke længere ville finde sig i de mange stridigheder, som de delte overenskomster førte til lokalt.

Ændringerne, som ligger i aftalen mellem FOA og 3F, skal derfor sikre, at et forbund har det fulde ansvar for en given overenskomst og dermed kan stå entydigt over for arbejdsgiverne. På den måde bliver det lettere at skabe fremdrift i overenskomsterne, sikre de bedste løn- og arbejdsvilkår for medlemmerne – og udvikle de bedste fag i fremtiden.

Herudover bød OK26 på en pæn reallønsfremgang og lige som i de private overenskomster mere fokus på fritvalg.

Resultatet blev stemt igennem med et stort flertal blandt FOAs medlemmer.

Forud for urafstemningen blev forhandlingsresultaterne præsenteret for medlemmerne ved et fyraftensmøde. Først i fællesskab og efterfølgende for de enkelte overenskomstgrupper i hver sektor.

Der var en pæn deltagelse i urafstemningen – lidt over halvdelen af de stemmeberettigede i FOA Randers stemte og det var en fremgang i forhold til tidligere afstemninger på det offentlige område. Det skyldtes formentlig, at der blev arrangeret en ringe-aften, hvor de valgte i fagforeningen, ringede ud til nogle af dem, der ikke havde stemt. Det gav anledning til nogle gode snakke og det kunne helt sikkert aflæses i resultatet.

Generalforsamlingsudpegede indsatser

På generalforsamlingen i 2024 blev der udpeget 4 særlige indsatsområder

Arbejds miljø – Uddannelse og kompetenceudvikling – Det private område og TR dækningsindsatsen.

Arbejds miljø

Det generelle fokus har været arbejdet omkring medlemmernes arbejds miljø på arbejdspladserne. De arbejdspladser, hvor der har været konkrete udfordringer har fået hjælp og støtte til at håndtere problemerne. Særligt ældreområdet i Syddjurs Kommune har været ramt ad flere omgange. Her har vi været tæt på situationen og været med til at igangsætte forskellige processer for at forbedre arbejds miljøet. Desværre er den gal igen, så det bliver en indsats, der skal følges op på i den kommende tid. Vi er ikke kommet i mål med de overordnede fagpolitiske indsatser i det omfang, vi gerne ville og derfor, vil arbejdet med arbejds miljø fortsat have høj prioritet i den kommende generalforsamlingsperiode.

Uddannelse af AMR

Der er blevet udviklet et nyt uddannelses tilbud til arbejds miljørepræsentanterne: "Arbejds miljø i praksis" Kurset sætter fokus på, hvordan AMR kan være med til at udvikle arbejds miljøet gennem forebyggende indsatser, systematisk arbejds miljøarbejde og et godt samarbejde – herunder at kunne håndtere konkrete hverdags situationer på en konstruktiv måde.

Forbundets arbejds miljørapport

I foråret 2026 er der gennemført en stor undersøgelse af arbejds miljøet blandt FOAs medlemmer. Rapporten er nu offentliggjort. Resultaterne og anbefalingerne bliver en del af det fagpolitiske arbejds miljøarbejde i den kommende tid.

Uddannelse og kompetenceudvikling

Der arbejdes løbende med at sætte fokus på uddannelse. Både direkte i forhold til medlemmerne, men særligt også i forhold til arbejdsgiverne. Vi har konstateret, at det er meget vanskeligt for kommunerne at gennemskue økonomien i forhold til at kunne sende medarbejdere i uddannelse.

Tilbage i 2023 skabte arbejdsmarkedets parter Den opsøgende indsats, som rådgiver og vejleder om rammer og økonomiske muligheder for efteruddannelse af medarbejdere på kommunale arbejdspladser.

Den opsøgende indsats var sammen med Social- og sundhedsskolen en del af en målrettet aktivitet i forhold til tillidsrepræsentanterne. TR skulle klædes på, så de kan tale uddannelse med deres kolleger. Det er vigtigt, at TR er en aktiv del af samtalen om uddannelse på arbejdspladserne. For den enkelte kollega kan det være vanskeligt at overskue at tage uddannelse – tid, økonomi og muligheder, der kan være mange barriere og her har de tillidsvalgte en vigtig opgave i forhold til kollegerne.

Seneste har vi i samarbejde med Social- og sundhedsskolen og Den opsøgende indsats sat særligt fokus på uddannelse af pædagogiske assistenter. Indsatsen var målrettet Nord- og Syddjurs kommuner og målet er at få flere uddannede medarbejdere særligt på dagtilbudsområdet, men også på socialområdet, hvor en stor andel af de ansatte er ufaglærte.

Det private område

I FOA Randers har vi 257 privat ansatte erhvervsaktive medlemmer heraf er langt de fleste ansat på et arbejdssted, der har en driftsoverenskomst eller tiltrædelsesoverenskomst med en kommune. Det betyder, at de i praksis er ansat på en kommunal overenskomst. Faktisk har vi kun 77 medlemmer, der er ansat på private overenskomster. Medlemmerne er fordelt ud over mange arbejdssteder og mange geografiske lokaliteter. Der er generelt udfordringer med at komme ind på de private arbejdspladser, da arbejdsgiverne ikke altid vil imødekomme vores ønsker om at komme på besøg på trods af, at OK23 gav bedre adgang til at komme på arbejdspladserne og også gav bedre muligheder for at få valgt tillidsrepræsentanter. Derfor har en del af indsatsen været at få valgt TR, der hvor personalegrupperne er store nok til at kunne vælge. Det lykkedes at få gennemført et TR valg på Midtjysk Pleje og samtidig er det lykkedes at få valgt en arbejdsmiljørepræsentant på Svane Pleje.

Valg af FOA repræsentanter er et vigtigt skridt i forhold til at sikre gode vilkår for medarbejderne på de private arbejdspladser.

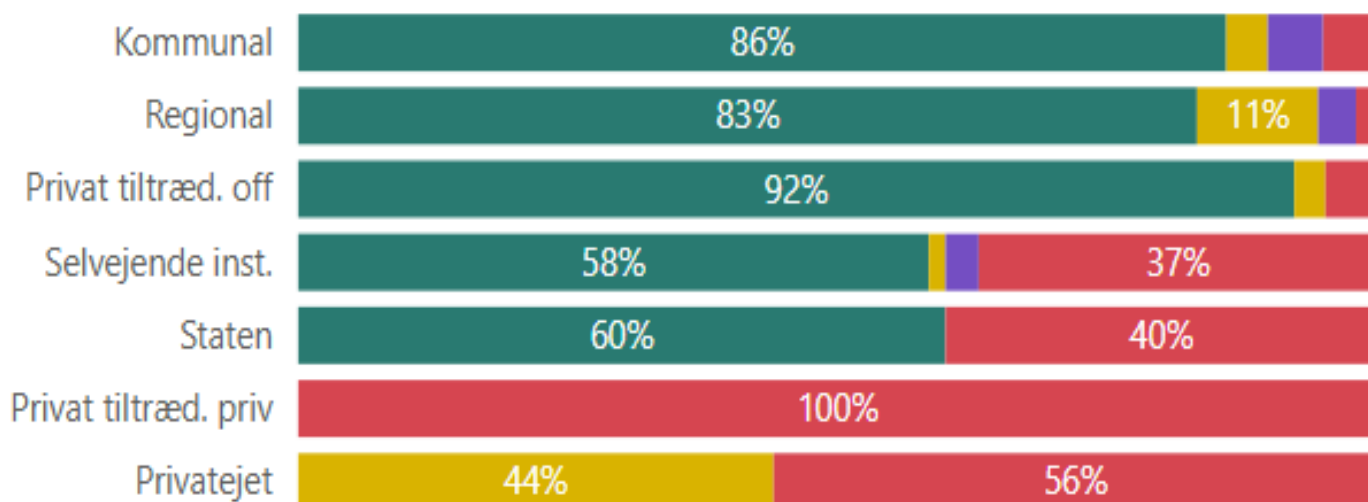
TR dækningsindsatsen

Der arbejdes løbende for at sikre, at der er tillidsvalgte på alle arbejdspladser i vores område. Pr. 1. januar 2026 er det besluttet, at valgperioden for tillidsrepræsentanter er 4 år. Det sker for at sikre kontinuitet i arbejdet som TR. Det tager nemlig tid at komme ind i overenskomster, regler, lovgivning mv. og når så den nye TR lige er kommet i gang, så har det tidligere været tid til valg igen. Derfor skal de nye 4-årige periode sikre, at TR kan nå både at blive uddannet som TR og kan komme til at virke på arbejdspladserne. Vi er spændte på om det får en positiv effekt for tillidsrepræsentanterne.

Den kongresbesluttede indsats omkring TR-dækning har være udsat af flere omgange, men nu er vi så småt ved at komme i gang. Selvom indsatsen skydes i gang i november/december, men hen over sommeren har der været et stort oprydningsarbejde, så der nu er kommet overblik over i første omgang de kommunale arbejdspladser. Faktisk viser tallene, at over 86 % af de kommunalt ansatte medlemmer er dækket af en TR. I gennemsnit er 82 % dækket af en TR.

Det er ret godt, men det betyder ikke, at vi skal hvile på laurbærrene. Oprydningen har nemlig vist, at det særligt er de små faggrupper på større arbejdspladser, der mangler TR dækning og det skal den kommende indsats finde løsninger på.

● Dækket ● Potentielt dækket ● FTR, ingen TR ● Ikke dækket



Statistik for FOA Randers

Medlemsudvikling

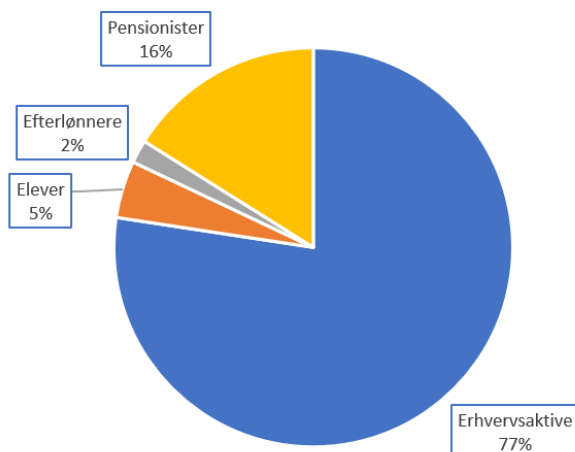
I dette afsnit ser vi på medlemstallene og udviklingen i bestanden af medlemmer.

Fordelingen af fagforeningens medlemmer i forhold til medlemstyper er næsten konstant.

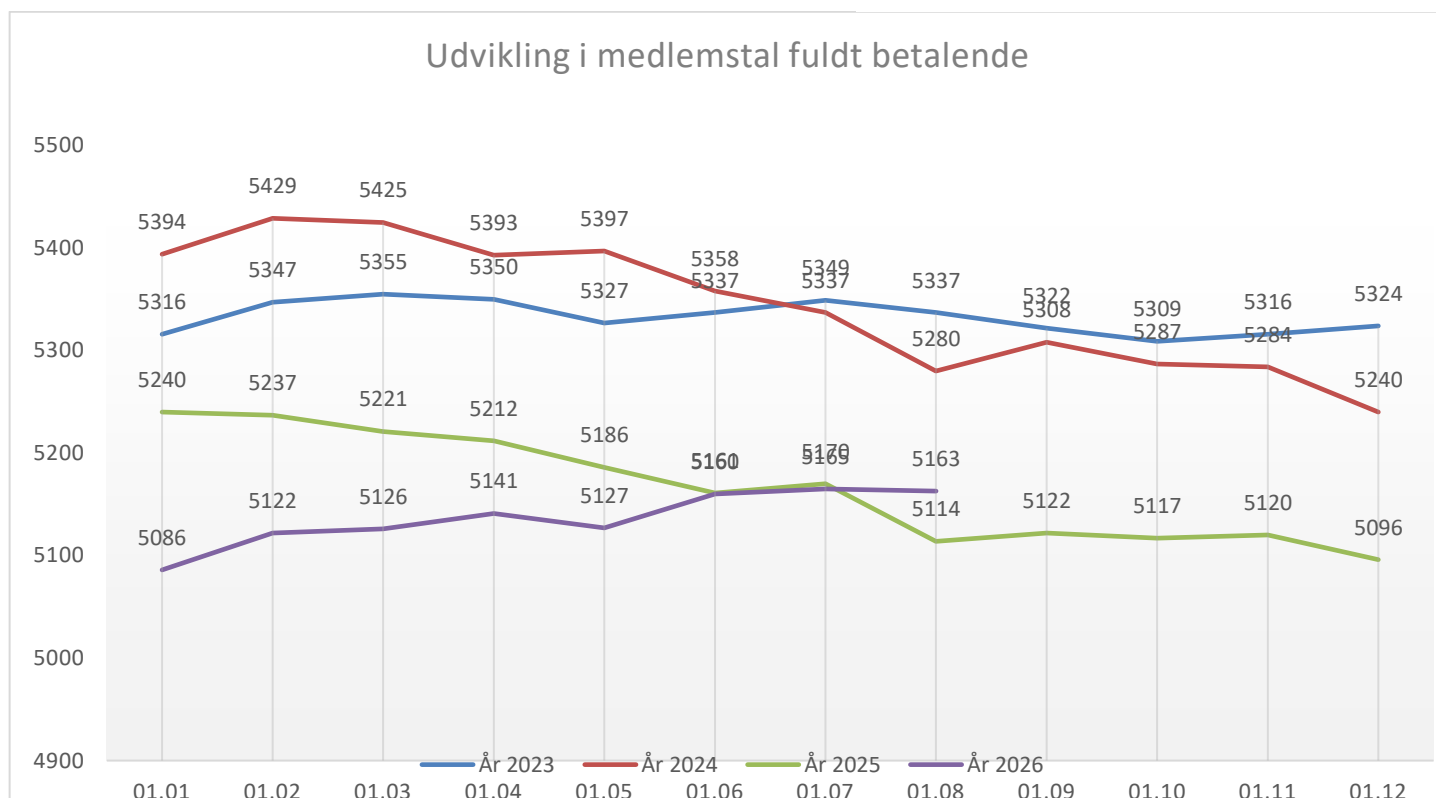
Andelen af pensionister er faldet fra 17 til 16 %.

Andelen af elever er den samme, men det er positivt set i lyset af, at der tidligere har været et fald i antallet af organiserede elever. Eleverne er en af de vigtigste indgange for nye medlemmer og derfor er det vigtigt at gøre en særlig indsats for at løfte elevområdet på tværs af sektorerne.

Medlemmer fordelt på medlemstype 2026



Medlemstallet har stabiliseret sig og er let stigende

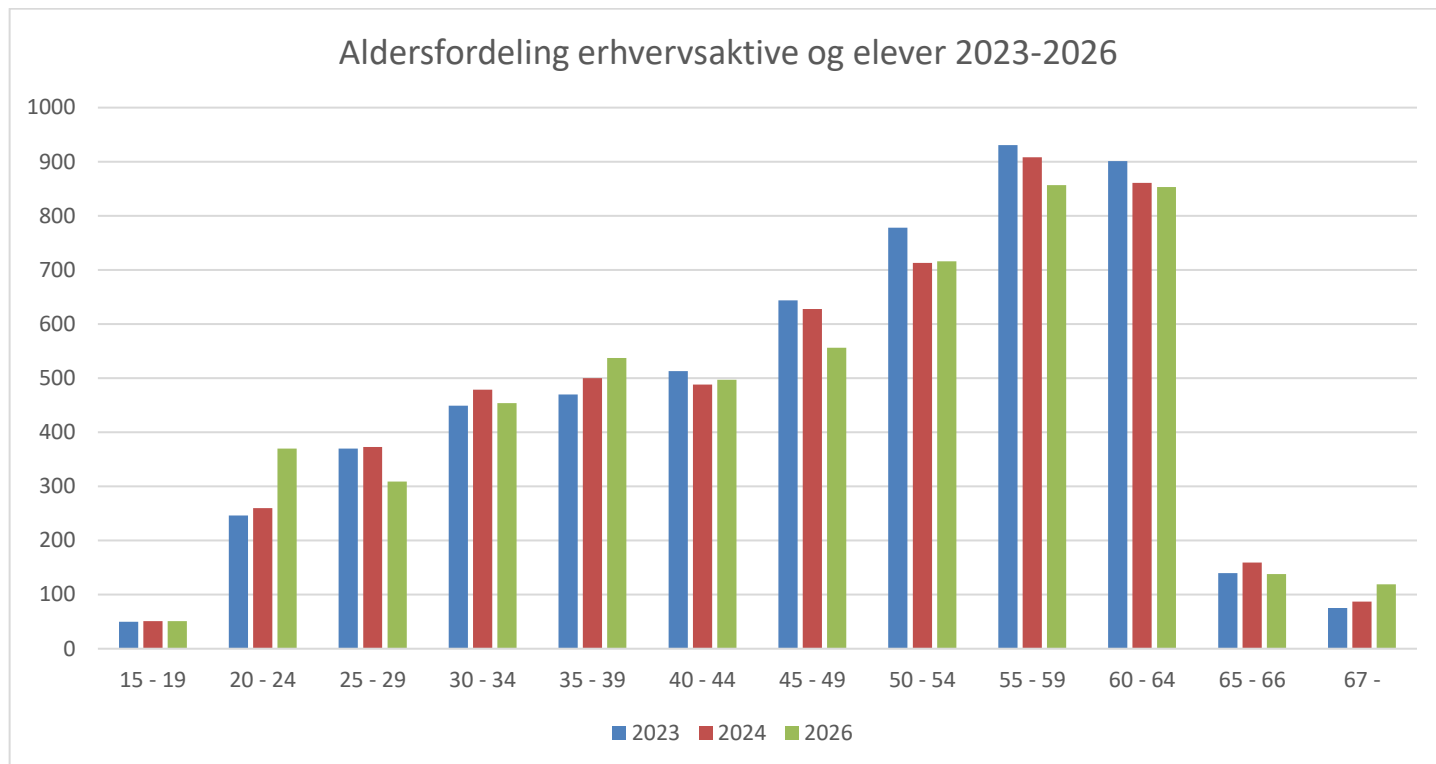


Det ser ud til medlemstallet er let stigende. Ovenstående graf viser de "fuldt betalende medlemmer" dvs. de medlemmer, der ikke har nedsat kontingent. Nedsat kontingent kan man få, hvis man arbejder meget få timer (under 15 pr. uge), er elev med lav indtægt eller hvis man har en indtægt, der er lavere end højeste kontanthjælp. Hvilende medlemskab betyder, at der ikke indbetales til fagforeningen.

Det hvilende medlemskab er dog blevet udvidet i forbindelse med den nye overenskomstdeling med 3F. I stedet for at skulle flytte medlemmer mellem 3F og FOA, har de berørte faggrupper fået mulighed for at få et dobbeltmedlemskab, så man opnår medlemsrettigheder i den fagforening, der har overtaget overenskomsten samtidig med, at man kan blive i den fagforening, man oprindeligt var medlem i og altså kun betale et

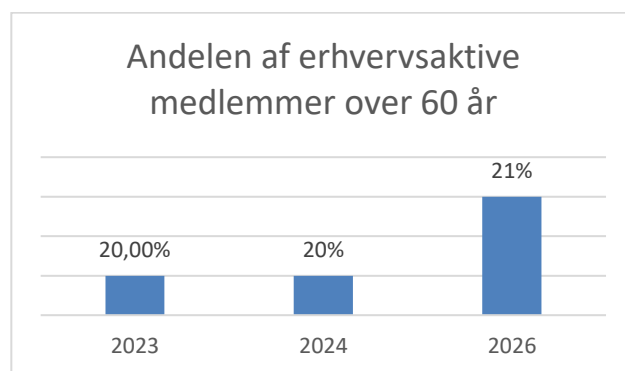
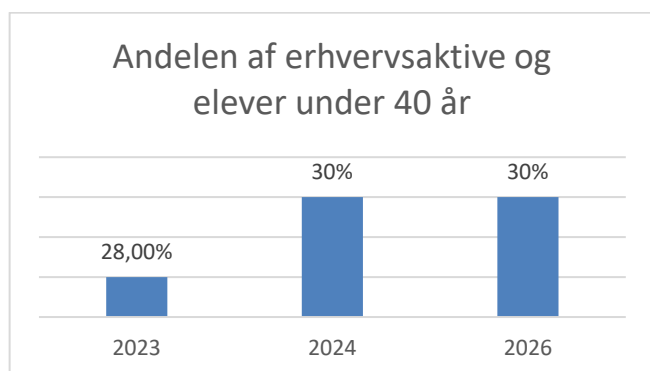
kontingent. Der er 67 medlemmer fra 3F, der har ønsket dobbelt medlemskab, så de nu står som hvilende medlemmer i FOA Randers. Vi har derfor en opgave i forhold til, at de på sigt bliver medlemmer af FOA. 3F har endnu ikke opgjort, hvor mange FOA medlemmer, der har ønsket dobbeltmedlemskab hos dem.

Alderssammensætning i FOA Randers



De erhvervsaktive medlemmer i FOA Randers bliver ældre og yngre. Ovenstående graf viser at der ikke længere er et generelt billede af, hvilke aldersgrupper der stiger eller falder – der er dog en tendens til, at medlemstallet falder mest i aldersgruppen 45-66 år blandt de erhvervsaktive.

Andelen af erhvervsaktive og elever under 40 år fortsat 30 % mens andelen over 60 er steget til 21 %. Det betyder, at de to kategorier nu tegner sig for lidt mere end halvdelen af de erhvervsaktive medlemmer i FOA Randers.



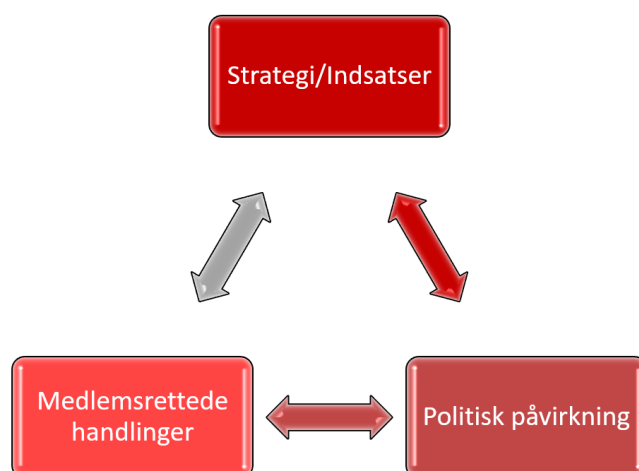
Gennemsnitsalderen for erhvervsaktive og elever i FOA Randers er 47,3 år.

Sager og resultater i FOA Randers

Fagforeningens arbejde indeholder 2 spor - et politisk spor og et medlemsrettet spor.

Sporene er snævert forbundne og overlapper hinanden.

På den ene side skal der igangsættes konkrete medlemsrettede handlinger med udgangspunkt i de overordnede politiske strategier, og på den anden side bidrager initiativerne og erfaringerne fra jeres hverdag til at gøre os skarpere i det politiske spor med påvirkningsarbejde i forhold til arbejdsgivere, offentlige instanser og lovgivere.

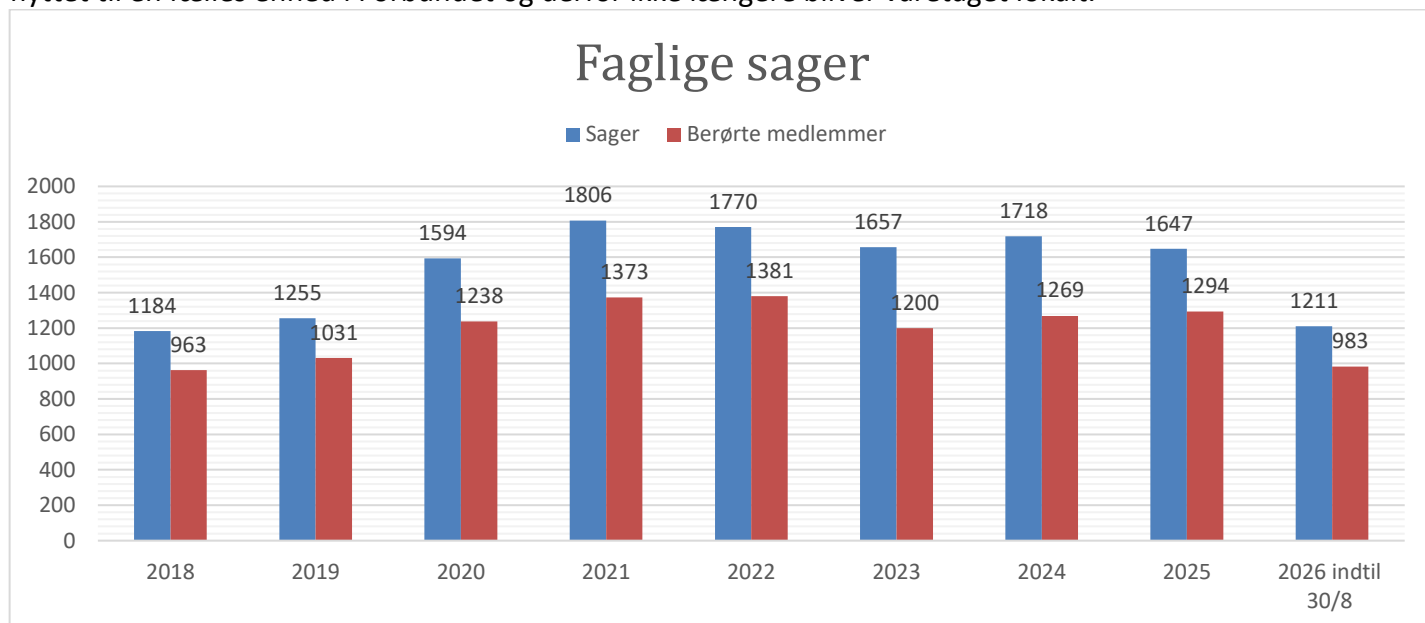


Vi skal favne både det politisk strategiske arbejde med udvikling af jeres ansættelses- og arbejdsvilkår samtidig med, at vi skal sikre, at de overordnede strategier omsættes til medlemsrettede aktiviteter, der skaber værdi for det enkelte medlem, og gør FOA til en attraktiv organisation, der kan tiltrække nye medlemmer.

Hvis FOA som organisation skal være attraktiv og fastholde og tiltrække medlemmer, så skal vi blive endnu dygtigere til dette dobbelte arbejde.

Ovenfor har du kunnet læse lidt om det fagpolitiske arbejde med strategier og indsatser, men en anden og lige så vigtig del af fagforeningens arbejde er kontakten til medlemmer i det daglige og 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.

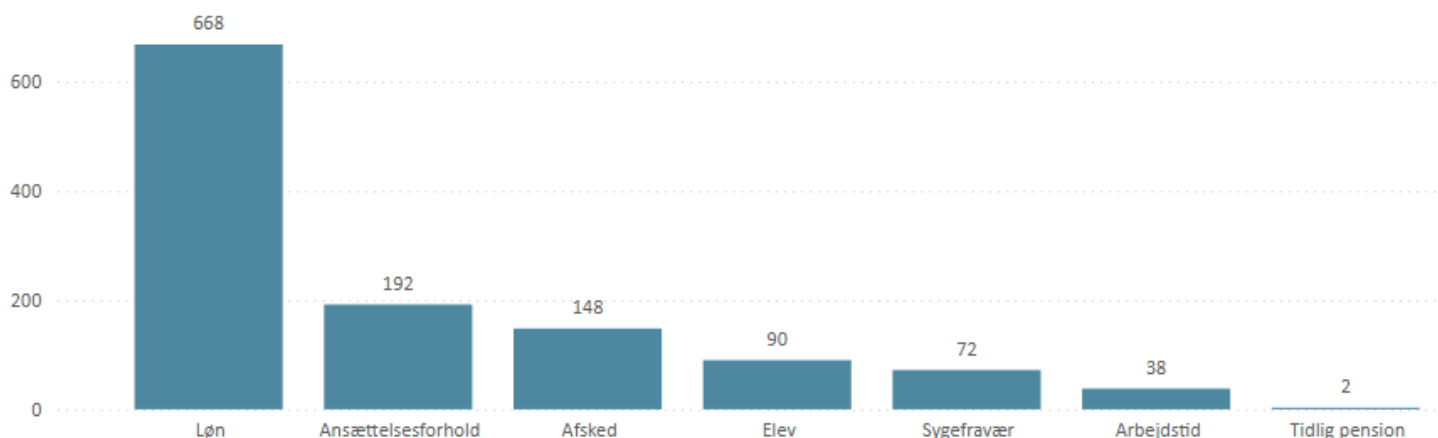
Frem til 2021 vare der en generel stigning i antallet af faglige sager denne tendens ser ud til at flade ud med en let faldende tendens. Dette skal dog også ses i lyset af, at behandlingen af arbejdsskadesager er blevet flyttet til en fælles enhed i Forbundet og derfor ikke længere bliver varetaget lokalt.



Sagerne har indtil nu fordelt sig på følgende vis i 2026:

Det største antal sager er i lighed med tidligere år lønsager. De udgør mere end halvdelen af alle faglige sager.

Antal Sager efter emneord, niveau 1



Sager i kategorien ansættelsesforhold handler primært om ferie, sygefravær/fastholdelse, tjenstlige samtaler og uddannelse og kompetenceudvikling – en mindre del af sagerne er barsel, disciplinære forhold, orlov, seniordage osv.

- Vi yder kompetent og effektiv service
FOA Randers skal være kendt for sin kompetente
faglige service og effektive sagsbehandling. Vi vil
levere resultater for alle medlemmer og faggrupper
ved at tilbyde professionel rådgivning og støtte til
alle medlemmer på tværs af organisationen. Vi
arbejder målrettet for at sikre retfærdige og
gennemsigtige processer, der fremmer vores
medlemmers rettigheder og muligheder for
indflydelse både på deres arbejdsliv og på
organisationen.

Vision for FOA Randers