



Referat

Generalforsamling

Torsdag den 14. oktober 2021 kl. 18.30

Cepheus Park

- A. Åbning af generalforsamlingen
- B. Godkendelse af forretningsorden
- C. Valg af dirigenter

Dagsorden

- 1. Godkendelse af dagsorden
- 2. Beretning
- 3. Godkendelse af regnskab
- 4. Godkendelse af budget
- 5. Fastsættelse af kontingent
- 6. Indkomne forslag
- 7. Fagpolitiske indsatsområde
- 8. Valg
 - a. 1. Bilagskontrollant (2-årig periode)
Anita Lindgreen
 - b. Suppleant for 1. bilagskontrollant (2-årig periode)
Mette Jespersen
 - c. Fanebærer (2-årig periode)
Andreas Lyng Pedersen
- 9. Præsentation af afdelingsbestyrelsen
- 10. Afslutning

1. Godkendelse af dagsorden

Afdelingsnæstformand Nana Højlund Corfitz og Mariejo Christensen blev valgt som dirigenter. Dirigenterne takkede for valget.

Nana Højlund Corfitz konstaterede, at generalforsamlingen var lovligt indvarslet og gennemgik indholdet i de udleverede mapper.

Der var 78 deltagere i alt heraf 66 stemmeberettigede.

Herefter gennemgik Nana dagsorden for mødet

Dagsorden godkendt uden bemærkninger.

2. Beretning

Lene Hartmann og Karin Mathiesen aflagde afdelingsbestyrelsens beretning.

Efter beretningen oplæste Nana Højlund Corfitz forslag til udtalelse fra generalforsamlingen. (begge vedlagt som bilag)

Henning B Eriksen og Bettina Okholm havde bemærkninger til beretningen.

Henning B Eriksen anerkendte FOAs medlemmers indsats under Corona-pandemien.

Bettina Okholm ønskede at sætte særligt fokus på ulighed og medlemmernes psykiske arbejdsmiljø.

Generalforsamlingen godkendte beretningerne enstemmigt.

Udtalelsen blev godkendt med stort flertal - 1 stemte imod og 1 undlod at stemme.

3. Godkendelse af regnskab 2020

Økonomimedarbejder Tina Nielsen gennemgik regnskabet.

Generalforsamlingen godkendte regnskabet uden bemærkninger.

Generalforsamlingen godkendte afdelingsbestyrelsens indstilling om at anvende dele af overskuddet til vedligeholdelser i Medlemshuset.

4. Godkendelse af budget 2022

Økonomimedarbejder Tina Nielsen gennemgik budgettet for 2022.

Generalforsamlingen godkendte budgettet uden bemærkninger.

5. Fastsættelse af kontingent

Generalforsamlingen godkendte afdelingsbestyrelsens indstilling om uændret kontingent

6. Indkomne forslag

Der var ikke indkommet forslag til behandling.

7. Fagpolitiske indsatsområde

Mariejo Christensen fremlagde forslag til indsats om implementering af bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø

André Vangsgaard fremlagde forslag til indsats om hygiejnisk rengøring

Generalforsamlingen godkendte de fagpolitiske indsatser

8. Valg

a. 1. Bilagskontrollant (2-årig periode)
Anita Lindgreen blev genvalgt

b. Suppleant for 1. bilagskontrollant (2-årig periode)
Mette Jespersen blev genvalgt

c. Fanebærer (2-årig periode)
Andreas Lyng Pedersen blev genvalgt

9. Præsentation af afdelingsbestyrelsen

Afdelingsformand **Lene Hartmann**

Næstformand **Nana Højlund Corfitz**

Faglig sekretær **Mariejo Christensen**

Formand for Social- og sundhedssektoren **Inge Rasmussen**

Formand for Pædagogisk sektor **Karin Mathiesen**

Formand for Servicesektoren **André Nørlund Vangsgaard**

Bestyrelsesmedlem Social- og sundhedssektoren **Jette Vika Jørgensen**

Bestyrelsesmedlem Social- og sundhedssektoren **Majbritt Lene Bech Sørensen**

Bestyrelsesmedlem Pædagogisk sektor **Jonna Mona Eriksen**

Bestyrelsesmedlem Pædagogisk sektor **Marianne Dalby Møller**

Bestyrelsesmedlem Servicesektoren **Flemming Rasmussen**

Bestyrelsesmedlem Servicesektoren **Andreas Lyng Pedersen**

Suppleanter:

1. Bestyrelsessuppleant Social- og sundhedssektoren **Signe Fris Svenningsen**

2. Bestyrelsessuppleant Social- og sundhedssektoren **Else Marie Helweg**

1. Bestyrelsessuppleant Pædagogisk sektor **Pia Kristensen**

2. Bestyrelsessuppleant Pædagogisk sektor **Jane Ege Madsen**

1. Bestyrelsessuppleant Servicesektoren **Helle Bjerregaard Lowe**

2. Bestyrelsessuppleant Servicesektoren **Karl Henrik von Eriksen**

Bestyrelsessuppleant for Formand SOSU **Lotte Helbo Kristiansen**

Bestyrelsessuppleant for Formand Service **Helle Bjerregaard Lowe**

Tilforordnede:

FOA Ungdom **Vakant**

A-kasseleder **Pia Inez Larsen**

10. Afslutning

Dirigenterne takkede for god ro og orden

Generalforsamlingen sluttede kl. 20.00


Nana Højlund Corfitz


Mariejo Christensen

Generalforsamling 2021 i FOA Randers

Cepheus Park, Viborgvej 92, 8920 Randers NV

Torsdag den 14. oktober kl. 18.30

Spisning kl. 17.30 for tilmeldte



En buket roser fra medlemmer
– citater fra beskeder til FOA Randers

FOA Randers

indkalder hermed til ordinær generalforsamling

torsdag den 14. oktober 2021

På Cepheus Park, Viborgvej 92, 8920 Randers NV

Generalforsamlingen starter kl. 18.30, der er spisning fra kl. 17.30

I dette materiale finder du følgende

1. Forslag til forretningsorden – side 4
2. Dagsorden til generalforsamlingen – side 5
3. Årsrapport fra FOA Randers – side 6
4. Forslag til fagpolitiske indsatsområder 2021-2022 – side 17

Materialet offentliggøres på afdelingens hjemmeside www.foa.dk/randers og kan hentes i papirform i afdelingen 8 dage forud for generalforsamlingen.

Tilmelding skal ske via afdelingens hjemmeside:

<https://www.foa.dk/afdelinger/foa-randers/randers-kalender/generalforsamling-foa-randers-2021>

Du skal logge ind med NemID ved tilmelding.

Sidste frist for tilmelding til spisning er den 8. oktober kl. 17.30.

Brevstemmer

Afdelingens love giver mulighed for at brevstemme, hvis du er forhindret i at deltage i generalforsamlingen pga. arbejde eller ferie.

Du skal kontakte FOA Randers på tlf. 4697 1900 eller på mail randers@foa.dk for at høre mere om proceduren og for at få tilsendt afstemningsmateriale - kun stemmesedler, der er udleveret fra afdelingen, vil kunne indgå i afstemningen.

Stemmesedlen og dokumentation fra arbejdsgiveren skal være afdelingen i hænde senest den 13. oktober (dagen før generalforsamlingen) så, hvis du ønsker at brevstemme, skal du skynde dig at kontakte afdelingen.

Du kan se FOA Randers love på [afdelingens hjemmeside](#)

Forslag til forretningsordenen

1. Generalforsamlingen vælger 2 dirigenter til at lede generalforsamlingen. Valget ledes af formanden.
2. Dirigenterne vælges ved simpelt flertal.
3. Dirigenterne kan, ved generalforsamlingens begyndelse, stille forslag om nedsættelse af stemmeudvalg. Der vælges mindst 5 personer.
4. Dirigenterne kan stille forslag om debattens afslutning enten straks eller med de indtegnede talere, ligesom dirigenterne kan stille forslag om begrænset taletid. Forslaget kan også stilles fra deltagerne.
5. Når det er vedtaget at afslutte debatten med de indtegnede talere, kan der ikke indtegnes andre talere end forslagsstilleren. Dog kan formanden få ordet for at besvare eventuelle spørgsmål.
6. Dirigenterne meddeler talerne ordet i den rækkefølge, begæring herom er indleveret. I særlige tilfælde kan dirigenterne, uden generalforsamlingens samtykke, fravige denne for meget korte bemærkninger.
7. Ingen kan indtegne sig for mere end én tale ad gangen. Begæring om ordet fremsættes skriftligt, hvis dirigenterne skønner det nødvendigt. Begæringen skal indeholde oplysning om vedkommendes navn. Ingen må tale uden dirigentens tilladelse. Der tales fra talerstol, medmindre dirigenten tillader, at taleren taler fra sin plads.
8. Skriftlig afstemning skal finde sted, når én af de fremmødte stiller krav herom.
9. Dirigenterne har, med generalforsamlingens tilladelse, ret til at indtegne sig selv som deltager i debatten. Dirigenten skal respektere den tillid, forsamlingen viser ham/hende, da der ved korte indlæg ikke udpeges en anden dirigent. Ved større eller særlige indlæg fra dirigentens side overdrages dirigenthvervet til den anden dirigent - eventuelt formanden.
10. Anmoder et medlem om ordet til forretningsordenen, er det denne forretningsorden, der henvises til. Vedkommende må samtidig med begæring om ordet til forretningsordenen opgive, hvilket punkt i denne der begæres ordet til.

Randers, den 14. oktober 2021

Dagsorden til generalforsamlingen 2021

- A. Åbning af generalforsamlingen
- B. Godkendelse af forretningsorden
- C. Valg af dirigenter

Dagsorden

- 1. Godkendelse af dagsorden
- 2. Beretning
- 3. Godkendelse af regnskab
- 4. Godkendelse af budget
- 5. Fastsættelse af kontingent
- 6. Indkomne forslag
- 7. Fagpolitiske indsatsområde
- 8. Valg
 - a. 1. Bilagskontrollant (2-årig periode)
Anita Lindgreen (modtager genvalg)
 - b. Suppleant for 1. bilagskontrollant (2-årig periode)
Mette Jespersen (modtager genvalg)
 - c. Fanebærer (2-årig periode)
Andreas Lyng Pedersen (modtager genvalg)
- 9. Præsentation af afdelingsbestyrelsen
- 10. Afslutning

Årsrapport 2020 + '21 – skriftlig beretning

Årsrapporten er en kort gennemgang af det forgangne år i FOA Randers. I forbindelse med, at generalforsamlingen i 2020 besluttede at flytte generalforsamlingen til afholdelse i 2. halvår, vil årsrapporten denne gang indeholde tal og indsatser fra både 2020 og 1. halvår af 2021.

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

Den anden del giver dels en kort beskrivelse af de særlige indsatser, der er gennemført i generalforsamlingsperioden og dels en beskrivelse af forløbet omkring Corona situationen og OK21.

Indhold

1. Faktatal for FOA Randers
 - a. Medlemsbevægelser – fokus på fastholdelse af medlemmer
 - b. Sager og resultater mv.
2. Afdelingens indsatser
 - a. Fagpolitisk indsatsområde
 - b. Corona indsatsen i Medlemshuset
 - c. Nye faggrupper i FOA Randers
 - d. OK21 – udfordringer for Forhandlings Fællesskabet

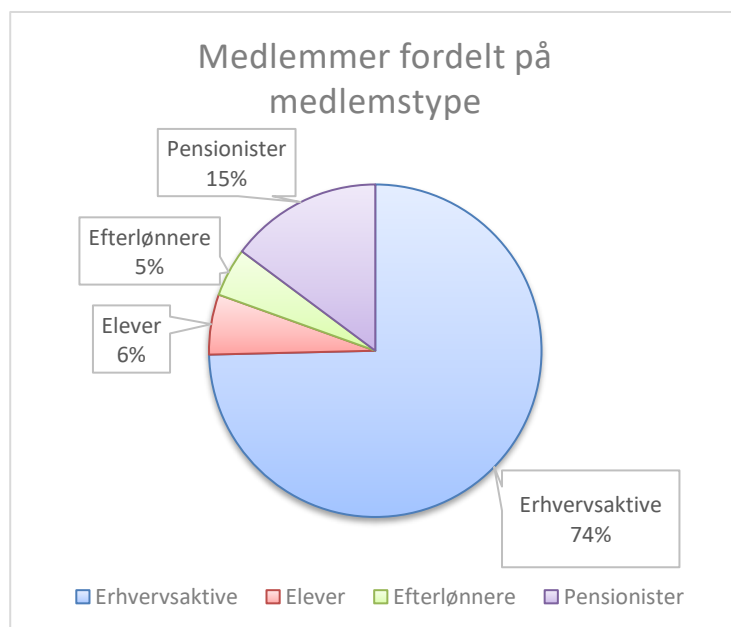
Faktatal for FOA Randers

Medlemsbevægelser

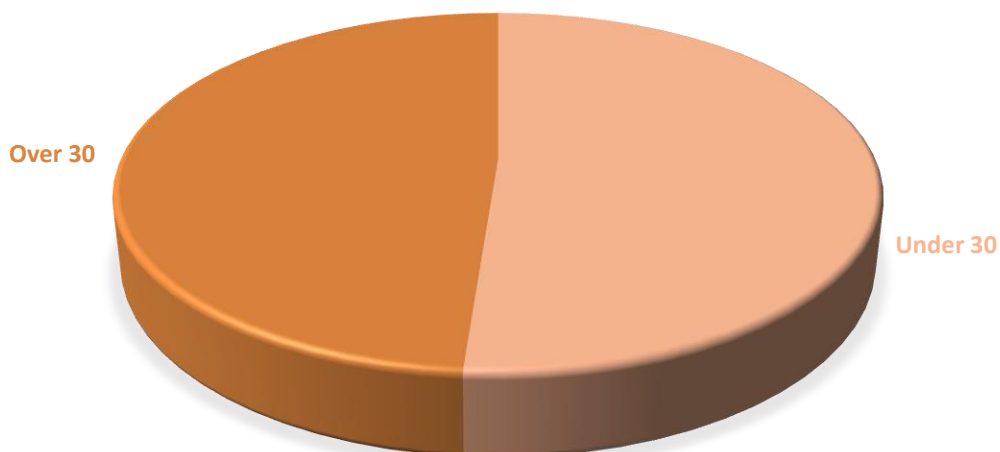
I dette afsnit ser vi på medlemstallene og udviklingen i bestanden af medlemmer.

Fordelingen imellem medlemstyperne er næsten uændret i forhold til sidste generalforsamlingsperiode.

$\frac{3}{4}$ dele af medlemmerne er erhvervsaktive medlemmer og den sidste $\frac{1}{4}$ del er elever, efterlønnere og pensionister.



FORDELING AF ELEVER UNDER OG OVER 30 ÅR



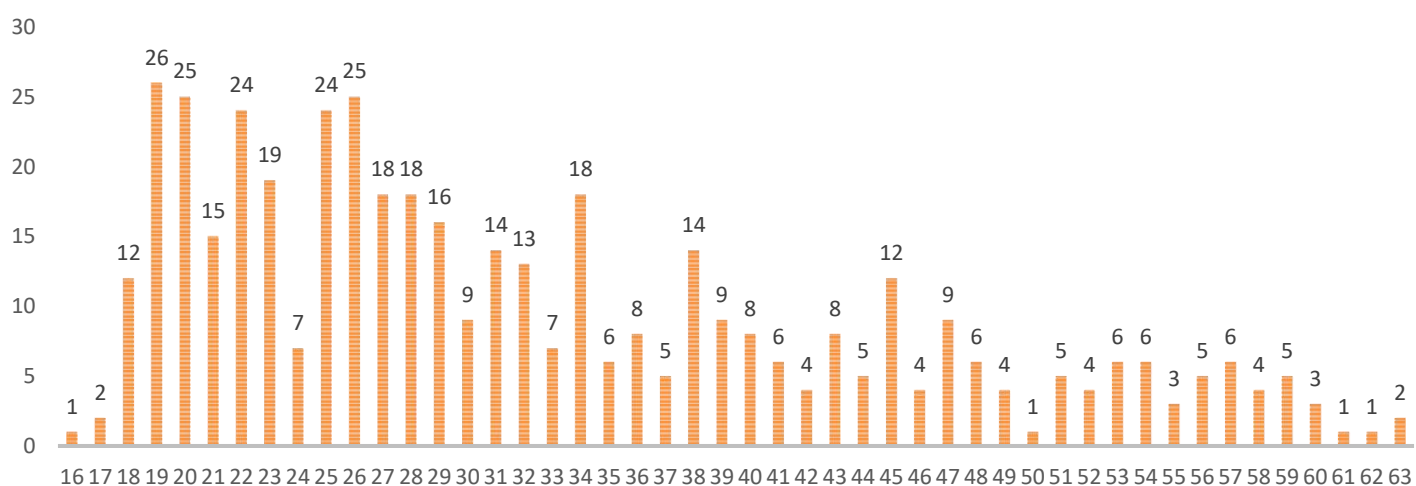
Eleverne udgør 6 % af de samlede medlemmer. Når vi taler om eleverne sættes der ofte lighedstegn mellem elever og unge.

Det er ikke tilfældet i FOA Randers - her er andel af elever over og under 30 næsten lige stor: 52 % af eleverne er under 30 år mens 48 % er over.

De yngste elever er 16 år og de ældste 63!

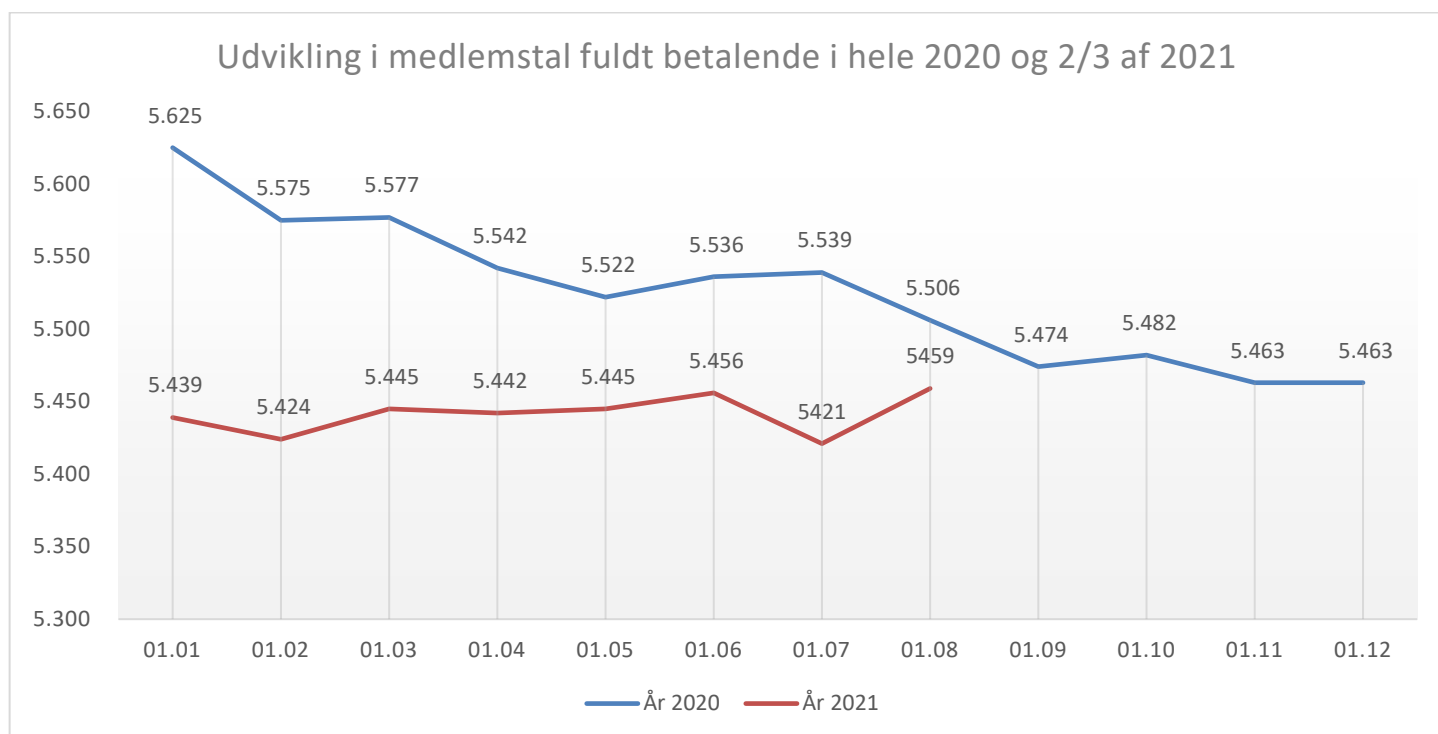
Der bliver gjort en stor indsats i FOA Randers for at sikre, at medlemmerne får uddannelse uanset deres alder.

ELEVER FORDELT PÅ ALDER



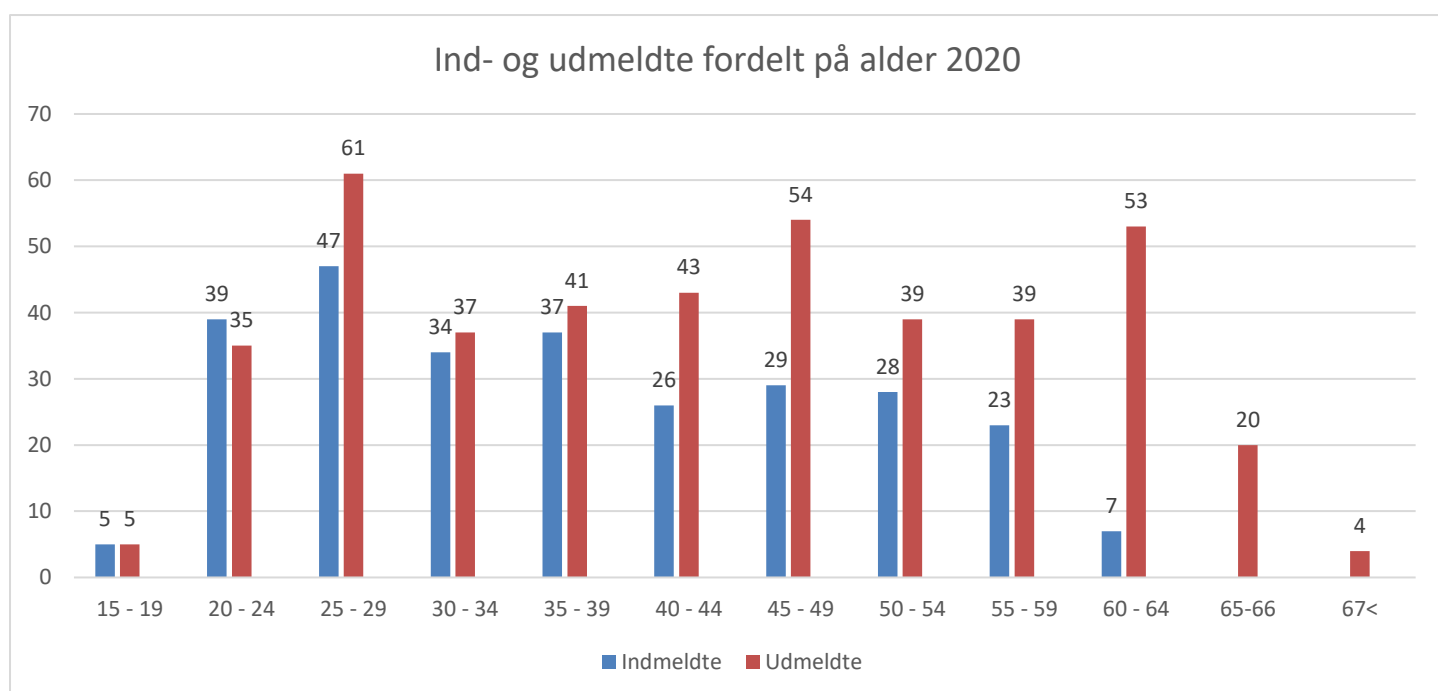
Grund til forsigtig optimisme

Igennem de seneste år har medlemstallet i FOA Randers været stødt faldende, men nu ser det faktisk ud til at medlemstallet i løbet af 2021 er stabiliseret. Der er altid udsving fra måned til måned, men det ser ud som kurven er ved at flade ud i forhold til de fuldt betalende medlemmer. Fuldt betalende medlemmer dækker over erhvervsaktive medlemmer og elever, som ikke har nedsat kontingent. Elever med en meget lav indtægt eller SU betaler et lavere kontingent.



Der er generelt et stor flow i medlemsskaren – der sker løbende indmeldelser og udmeldelser.

Hvis man ser på tallene for indmeldte i 2020, viser de – som forventeligt, at der er flest indmeldte blandt de yngre og at antallet falder med alderen. Modsat kunne man så forvente, at antallet af udmeldte ville opføre sig omvendt, men som det fremgår af grafen, så er der et forholdsvis stort antal udmeldte, der er under 50 år.



Faktisk er 64 % af de udmeldte under 50 år.

Det kan der være flere forklaringer på. En stor del skyldes, at man har fået arbejde uden for FOAs faglige område og derfor skal skifte fagforening.

Der er også en del, der melder sig over i de gule fagforeninger, men når man sammenligner over- og tilflytninger fra de tværfaglige a-kasser, så modtager vi fortsat flere end vi afgiver. Eksempelvis afgav vi i 3. kvartal 2020 14 medlemmer, mens vi modtog 20 nye medlemmer.

Heldigvis er der kun 1 person i 2020, der har tilkendegivet, at udmeldelsen skete pga. utilfredshed med FOA.

Mange af udmeldelserne har dog ingen faktisk forklaring.

En teori kan være, at der er nogle generationer for hvem det ikke er naturligt at være del i et fagligt forpligtende fællesskab. De unge og eleverne melder sig ind fordi der er

umiddelbare fordele ved medlemskabet, men hvis der så ikke opstår et konkret behov for hjælp i løbet af nogle år, og der samtidig er gode jobmuligheder, så er det nemt at melde sig ud igen, hvis ikke den faglige tradition er rodfæstet.

Samlet ser, viser tallene for udmeldelser, at det også er vigtigt at have fokus på fastholdelse af medlemmer. Medlemsorganiseringsindsatsen skal derfor gå på 2 ben:

- Tiltrækning af nye medlemmer
 - I forbindelse med uddannelse
 - Nyansættelse inden for FOAs faglige område
 - Overflytning fra tværfaglige fagforeninger
- Fastholdelse af nuværende medlemmer
 - Sikring af medlemservice – herunder høj kvalitet i den faglige service
 - Attraktive medlemstilbud
 - Bevidsthed om, hvad man kan bruge sin fagforening til og vigtigheden af det faglige fællesskab

Et højt medlemstal har betydning for afdelingens muligheder for at sikre indflydelse på overenskomster og aftaler.

Dels har det driftsmæssig betydning; når indtægtsgrundlaget falder, kan afdelingen ikke opretholde det samme serviceniveau.

Dels er vores mulighed for at få indflydelse afhængig af en høj organiseringsgrad.

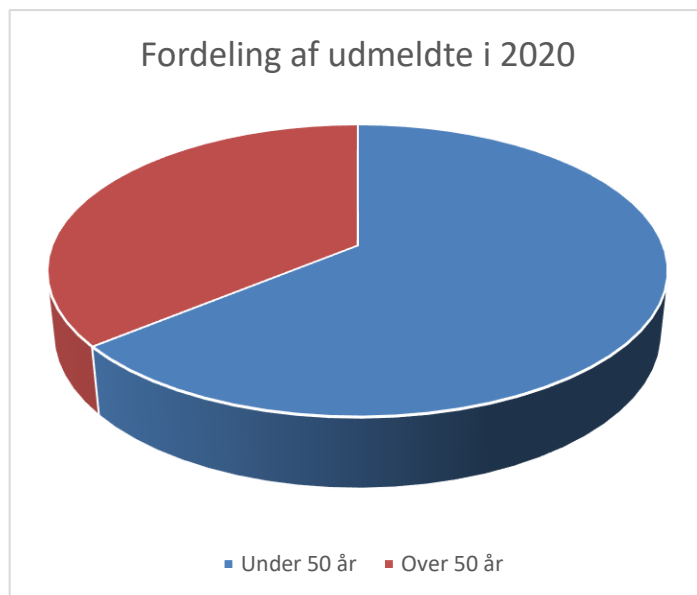
Fagbevægelsen har i dag stor indflydelse på de regler og aftaler, der styrer arbejdsmarkedet i Danmark. Det sker gennem overenskomstforhandlinger, deltagelse i udvalg og bestyrelser, trepartsforhandlinger mv. Treparts samarbejdet er grundlaget for den danske model, hvor arbejdsgivere, arbejdstagere og den til enhver tid siddende regering i fællesskab er ansvarlige for aftaler og regler på arbejdsmarkedet.

Corona krisen viste os tydeligt, at trepartssamarbejdet kan noget helt unikt. Der blev hurtigt indgået særlige aftaler om uddannelse, dagpenge mm. Aftalerne var med til at holde hånden under det danske arbejdsmarked og bidrog til, at Danmark er kommet økonomisk godt igennem krisen.

Men trepartssamarbejdet virker kun, hvis der er 3 parter med til forhandlingerne.

Årsagen til, at vi bliver inviteret med i samarbejdet er, at vi repræsenterer lønmodtagerne i Danmark. Hvis organiseringsprocenten bliver ved med falde, vil det om ganske få år være meget vanskeligt at argumentere for, at den overenskomtbærende fagbevægelse skal inviteres med, når der skal træffes beslutninger.

Hvis ikke vi har hovedparten af arbejdsstyrken i ryggen, kan arbejdsgivere og beslutningstagere nemmere undgå at tage os med i forhandlinger.

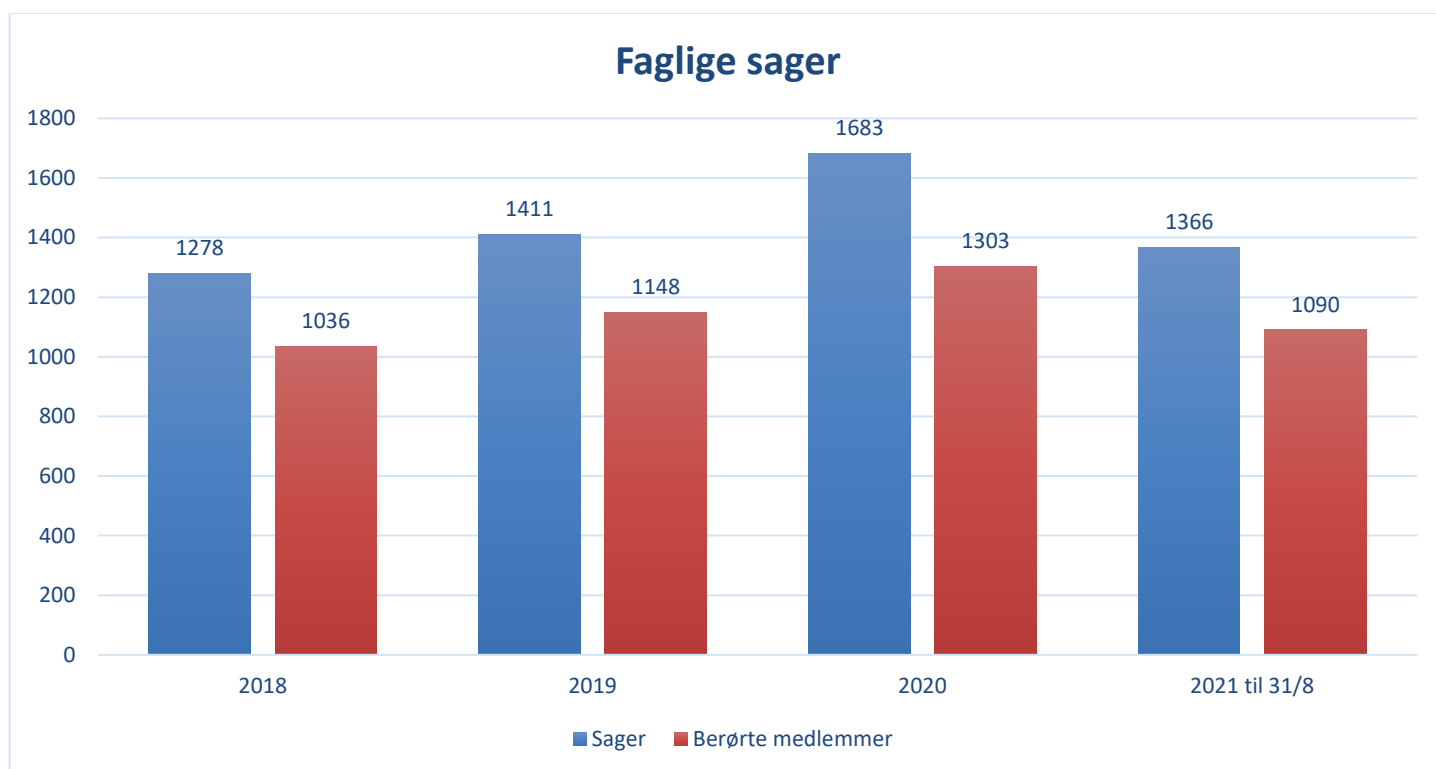


Sager og resultater mv.

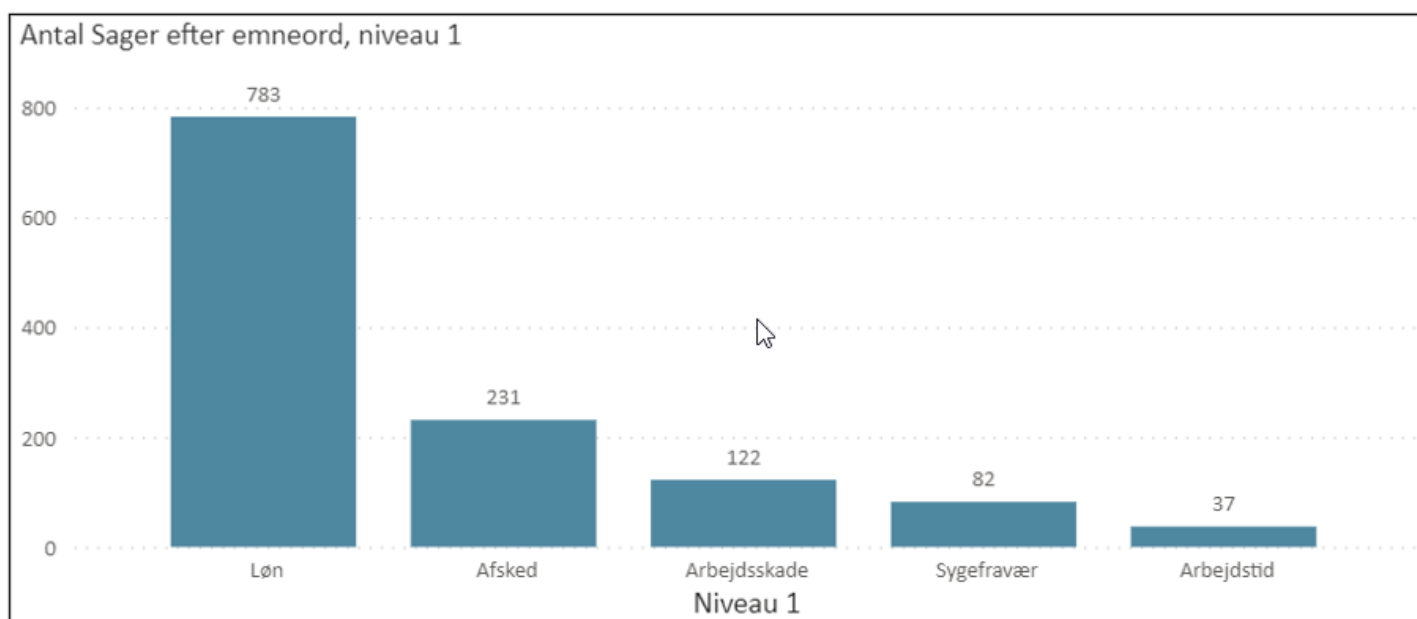
En stor del af afdelingens arbejde er behandling af sager for medlemmerne. Det kan være alt lige fra arbejdsskader, løntjek, spørgsmål om ansættelsesbreve, vejledning om muligheder for uddannelse til en registrering af, at man er valgt som TR på sin arbejdsplads.

Sagerne er mangfoldige, og vi kan se, 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 er stigende.

I 2018 var det ca. hvert 6. medlem, der havde en sag – i 2020 var tallet 4,5 altså mellem hvert 4. og hvert 5. medlem, der fik oprettet en sag, og tendensen i de første 8 måneder af 2021 er den samme: et stigende antal sager for et stigende antal medlemmer.



De mest almindelige faglige personsager fremgår af nedenstående graf (sager i 2020):



Som det fremgår, er den største andel af sagerne lønsager. De fleste af disse er sager om godkendelse af medlemmers lønindplacering i forbindelse med nyt arbejde, ændrede funktioner, arbejdstid mv.

En mindre del – men langt den mest ressourcekrævende er løntjek.

Når man som medlem har mistanke om, at der er fejl i den udbetalte løn, kan sagsbehandlerne tjekke lønsedler og arbejdstidsopgørelser så langt som 5 år tilbage. For nogen betyder det rigtig store beløb; flere medlemmer har fået mere en 100.000 kr. udbetalt i manglende løn, godtgørelse, feriepenge og pension.

Typisk er beløbene mindre, men det er altid en god ide at holde øje med lønsedlerne og arbejdsplanerne.

Vi ser desværre rigtig mange fejl fordi arbejdsgiverne ikke har styr på aftaler og overenskomster – så husk at holde øje og hvis du er i tvivl, så spørg din tillidsrepræsentant, og hvis der noget at komme efter, kan enten TR eller afdelingen rejse krav hos arbejdsgiveren.

Løntjek virker

I 2020 har FOA Randers fået mere end 3,4 mio. til medlemmerne i forbindelse med løntjek.

Arbejdsskadesager

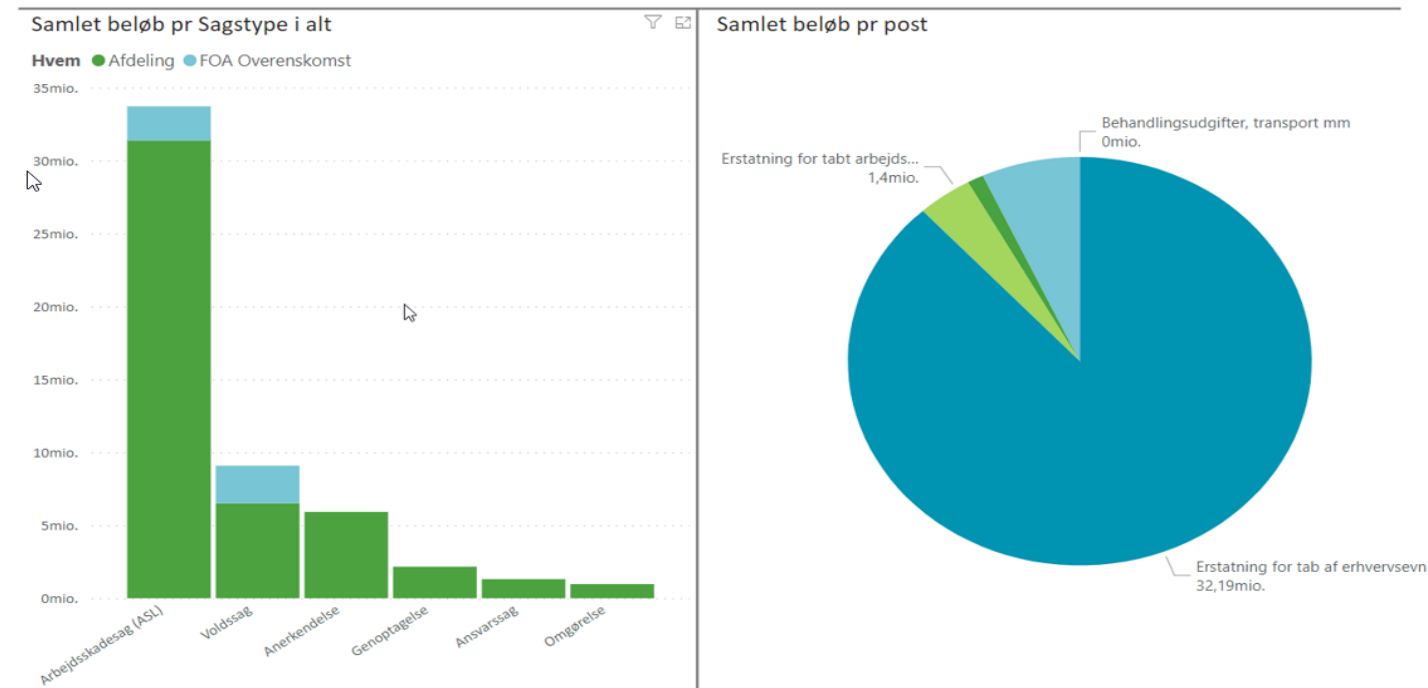
Erstatningsbeløbene i arbejdsskader og sociale sager er i en hel anden størrelsesorden end i lønsagerne, men her er der desværre også tale om medlemmer, som pga. deres skader eller sygdomme ofte ikke har mulighed for at vende tilbage til deres tidligere job og måske slet ikke kan arbejde mere.

I de 45 arbejdsskadesager, som er registreret med erstatninger i 2020, har medlemmerne opnået ret til et samlet beløb på næsten 36,6 millioner kr.

Der er samlet givet 2,5 millioner kr. i erstatninger for varige mén. Herudover er der udbetalt 33,6 millioner kr. som erstatning for indkomsttab.

Afdelingen har egenhændigt stået for at inddrive 31,6 millioner kr. i erstatninger. Forbundet har bistået afdelingen i to sager, og har i disse inddrevet et samlet beløb på 4,9 millioner kr.

Antal sager	Samlet beløb
45	36.522.899



I flere arbejdsskadesager har myndighederne anerkendt skaden som værende arbejdsrelateret, men dog uden ret til erstatning på nuværende tidspunkt. Medlemmerne vil dog senere kunne søge om erstatning, hvis deres situation forværres. Disse sager er ikke med i opgørelsen.

Sociale sager

Afdelingen har endvidere sikret, at 19 medlemmer har opnået ret til en social ydelse. Vi har i 2020 opgjort de sociale ydelser til et samlet beløb på næsten 1,7 millioner kr.

Som følge af afdelingens indsats i de sociale sager, har myndighederne 17 gange i løbet af året måttet ændre en påtænkt eller allerede truffen kommunal afgørelse.

I en konkret sag var en social- og sundhedsassistent kommet til skade i forbindelse med hendes arbejde. Arbejdsmarkedets Erhvervssikring anerkendte skaden som en ulykke og tilkendte vores medlem en mén grad på 8 %, svarende til 61.179 kr. Vi ankede afgørelsen og fik på baggrund af anken mén graden forhøjet til 18 %. Dette udløste yderligere 76.473 kr. til vores medlem.

Derefter traf Arbejdsmarkedets Erhvervssikring afgørelse om erhvervsevnetabet, som blev sat til 45 %.

Arbejdsmarkedets Erhvervssikring mente blandt andet, der også var andre forhold end arbejdsskaden, der var skyld i hendes manglende arbejdsevne. Vi ankede også denne afgørelse og fik medhold, således at hendes erhvervsevnetab blev forhøjet til 60 %. Den løbende erstatning blev derved forhøjet med godt 5.000 kr. hver måned.

Senere fik hun førtidspension og blev tilkendt et erhvervsevnetab på 75 %. Dette resulterede i et engangsbeløb på lidt over 1.200.000 kr.

I alt blev der i sagen inddrevet over 3 millioner kr.

I en social sag havde kommunen fremsendt påtænkt afgørelse om sygedagpengeophør til en dagplejer, da man vurderede, at hun burde kunne varetage et arbejde. Man havde særligt lagt vægt på en telefonisk samtale med egen læge. Egen læge var dog fejl citeret, og var således ikke enig i kommunens udlægning af samtalen. Vi bistod medlemmet med høringsvar overfor Kommunen. Kommunen ændrede på den baggrund deres afgørelse, og medlemmet bibeholdt sygedagpengere retten i yderligere halvandet år, hvorefter hun blev tilkendt fleksjob.

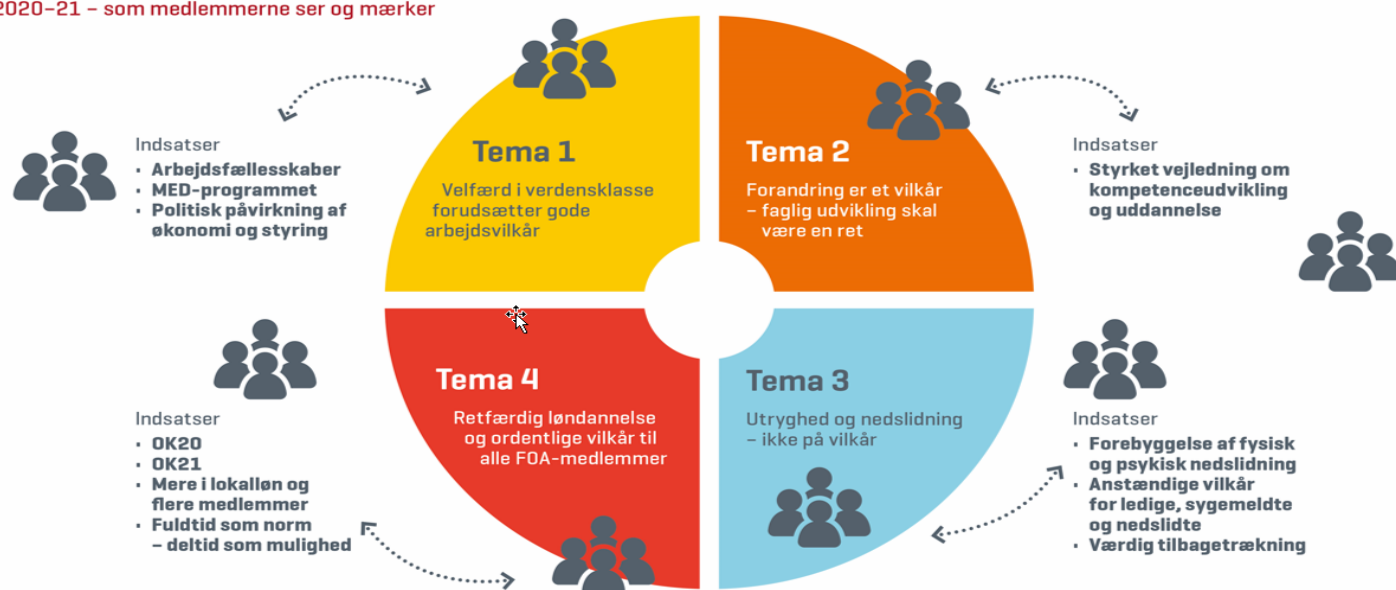
Den sociale ydelse som medlemmet blev sikret som følge af FOAs indsats i sagen blev opgjort til 407.000 kr. før skat.

Som følge af afdelingens indsats i de sociale sager, har myndighederne 17 gange i løbet af 2020 måttet ændre en påtænkt eller allerede truffen kommunal afgørelse.

FOAs mål - Bedre vilkår mere velfærd HBs prioritering 2020-21

Fælles prioritering

i 2020-21 – som medlemmerne ser og mærker



FOA kongressen i 2019 besluttede nye mål under overskriften Bedre vilkår – mere velfærd.

Generalforsamlingen i 2020 besluttede følgende prioriterede indsatser for det lokale arbejde i FOA Randers i den kommende kongresperiode indtil 2023:

Tema 1 – velfærd og arbejdsvilkår

Sammenhæng mellem ressourcer og opgaver

Fagfaglighed og kerneopgaven

MED arbejdet både lokalMED og opad.

Tema 2: Medlemmernes fag og faglige udvikling

Kompetenceudvikling – individuelle uddannelsesplaner

- Ret og pligt
- Motivation hos den enkelte
- Lederens kompetence ved MUS samtalen

Faglig anerkendelse

Arbejdsmarkedspolitiske indsatser herunder a-kasseforsøget

Tema 3: Arbejdsmarked, arbejdsmiljø og socialpolitik

Tilbagevenden efter sygdom

- Uddannelse af TR/AMR
- Omskoling
- Sygemeldte uden for normeringen

Forebyggelse

Arbejdsmarkedspolitik og socialpolitik

Tema 4: Retfærdig løndannelse og ordentlige vilkår til alle FOA medlemmer

Lokal løn – vi skal bide os fast i forhandlingerne med arbejdsgiver

Fastholde arbejdstidsaftaler – hvordan undgår vi at komme i konflikt med os selv.

Uddannelse af FOAs medlemmer

Med udgangspunkt i Tema 2 Medlemmernes fag og faglig udvikling arbejder FOA Randers målrettet med at sikre uddannelse til ufaglærte medlemmer eller medlemmer med forældede uddannelser.

Indsatsen blev godt hjulpet på vej af de nye trepartsaftaler om uddannelse, der blev bl.a. aftalt for at understøtte lysten til at uddanne medarbejdere, der var i risiko for at blive opsagt pga. coronakrisen.

FOAs medlemmer blev ikke opsagt snarere tværtimod, men de forbedrede vilkår og mulighed kommer alligevel FOAs medlemmer til gavn. Særligt fordi det gjorde kommunerne opmærksomme på de allerede eksisterende muligheder for efter- og videreuddannelse. Muligheder, der kan hjælpe dem i den svære opgave med at rekruttere og fastholde kvalificerede medarbejdere.

Langtidsledig og jobskifte til uddannelse til social- og sundhedshjælper

Social- og sundhedssektoren har igennem længere tid arbejdet for at få bl.a. Randers Kommune til at forstå de rekrutteringsudfordringer, de står overfor.

En stor del af de ansatte på ældreområdet i kommunen nærmer sig pensionsalderen og hvis kommunen vil sikre kompetente medarbejdere, der kan tage over, så skal der uddannes flere til området.

På opfordring fra FOA etablerede kommunen og jobcenteret et samarbejde, der går ud på at tilbyde langtidsledige og ledige, der ønsker at skifte branche uddannelse til social- og sundhedshjælper.

Særligt brancheskifte er blevet aktuelt, da mange blev opsagt, da corona gjorde sit indtog i Danmark.

Fra minimumsnormeringer til faglærte medarbejdere og kvalitetsløft i dagtilbuddene

En af de kommuner, der for alvor har fået øjenene op for mulighederne, er Norddjurs. Her har Pædagogisk sektor arbejdet for, at uddannede pædagogmedhjælpere og dagplejere skal tilbydes uddannelse til pædagogisk assistent. FOA Randers udarbejdede et oplæg, som præsenterede mulighederne for uddannelse og de økonomiske konsekvenser for kommunen. I samme oplæg opridsede vi de personalemæssige udfordringer i forhold til alder, og de konsekvenser det kan få for rekrutteringsindsatsen for kommunen, når mange medarbejdere nærmer sig pensionsalderen.

De gode uddannelseordninger og -tilbud betyder, at erfarne pædagogmedhjælpere og dagplejere kan blive uddannet til pædagogiske assistenter på 42 uger næsten uden udgift for kommunen.

Den samlede lønudgift stiger selvfølgelig for kommunen, da faglærte medarbejdere skal have mere i løn end ufaglærte, men samtidig løftes kvaliteten i tilbuddene, når fagligheden øges.

Hvor aktiviteterne omkring minimumsnormeringer i andre kommuner har været en ensidig fokusering på flere hænder, så valgte Norddjurs Kommune at satse på flere uddannede hænder for derigennem at øge kvaliteten i deres dagtilbud. I den forbindelse har kommunen besluttet, at der ikke længere skal nyansattes uddannede medarbejdere.

For at sikre uddannelse til de nuværende medarbejdere er det i samarbejde med Social- sundhedsskolen lykkedes at genetablere uddannelsen til pædagogisk assistent på skolen i Grenaa (har været sat i bero siden 2016), og det første hold er netop startet i deres 42 ugers forløb.

Arbejds miljø – den nye bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø

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.

FOA Randers skal sikre, at den nye bekendtgørelse bliver implementeret på vores arbejdspladser, så de nye muligheder bekendtgørelsen giver, kommer "ind under huden" ved vores tillidsvalgte. MED udvalgene får en central rolle i arbejdet med den nye bekendtgørelse.

Arbejdet med at implementere de nye retningslinjer er derfor udpeget som fagpolitisk indsatsområde i den kommende generalforsamlingsperiode.

Coronaåret i Medlemshuset

Den forgangne generalforsamlingsperiode har budt på en arbejdsopgave, der næsten har overskygget alle andre nemlig Corona og håndtering af pandemien.

For afdelingen har det været en vigtig balance mellem sikring af professionel service overfor medlemmerne og fokus på sikkerhed og tryghed for medarbejdere og besøgende i Medlemshuset.

Aldrig er der blevet forhandlet så mange aftaler på plads med arbejdsgivere på så kort tid. Medlemmer og arbejdsgivere har udvist en helt enorm fleksibilitet for at få hverdagen til at hænge sammen.

Der har været stor vilje til at søge løsninger på tværs af organisationsgrænser. I Randers Kommune gjorde rengøringspersonalet fra de lukkede skoler rent på plejecentrene og i Favrskov stillede alle de hjemsendte faggrupper lige fra kontorpersonale til pædagogmedhjælpere sig til rådighed for at løfte opgaver i ældreplejen.

For at sikre ordentlige vilkår for alle blev der derfor indgået aftaler både med kommunale og regionale arbejdsgivere. Aftaler der også i nogle tilfælde sikrede økonomisk kompensation og ekstra løntillæg.

Vi skal lære af erfaringerne!

Nu er Corona og covid ikke længere en samfundskritisk sygdom og mange af de særlige tiltag og retningslinjer er fjernet, og vi kan begynde at gøre status.

Mange sagde i begyndelsen af pandemien, at vi asfalterede vejen, mens vi kørte på den – altså at vi handlede samtidig med, at tingene opstod – måske er det nu tid til at se på den vej, vi asfalterede – om den bare bliver en blind vej eller om der er elementer, der kan danne grundlag for en anden og bedre vej i fremtiden.



Nye faggrupper i FOA Randers

Noget af det pandemien førte med sig var en helt ny faggruppe i FOA regi på landsplan.

FOA formåede at tegne overenskomst for poderne. En overenskomst, der sikrede en ordentlig indtægt og ordentlige forhold for en faggruppe, der i sandhed skal betragtes som frontpersonale.



Faktisk blev arbejdet som poder så attraktivt, at det kom til at fungere som løftestang for mennesker, der hidtil havde haft vanskeligt ved at få fodfæste på arbejdsmarkedet, og samtidig gav det FOA en unik mulighed for øget rekruttering til social- og sundhedsområdet.

Bagsiden af medaljen var så, at arbejdet som poder var mere attraktivt end arbejdet som afløser. Flere steder på det kommunale ældreområde blev det meget vanskeligt at få vagtplanerne til hænge sammen hen over sommeren, da de sædvanlige afløserere var i arbejde som podere.

FOA Ambulance

Lokalt har vi også fået en ny faggruppe.

Regionsrådet i Region Midtjylland har nemlig besluttet at hjemtage det præhospitale område og det betyder, at ambulancepersonale, paramedicinere og ambulancebehandlere mv. bliver en del af FOAs medlemsskaren under faggruppebetegnelsen FOA Ambulance.

Forud for hjemtagelsen er gået en lang og krævende proces med at få det hele på plads i forhold til overenskomst, løn- og arbejdsforhold, lokalaftaler og ikke mindst TR/AMR og MED struktur.

Medarbejderne bliver placeret forskellige steder i regionen, så for at sikre ensartede forhold aftalte FOA afdelingerne i Region Midtjylland, at FOA Århus (hvor de fleste medarbejdere placeres) skulle stå for arbejdet på vegne af alle afdelingerne. Der skal lyde en stor ros til FOA Århus, der har ydet en kæmpe indsats for at få det hele til at lykkes. Medlemmerne fordeles i de FOA afdelingerne, de er geografisk knyttet til.

I FOA Randers betyder det ca. 130 potentielle medlemmer fordelt i Randers og på Djursland, når den endelige hjemtagelse er på plads den 1. december 2021. For at byde den ny faggruppe velkommen og præsentere de nye aftaler, afholdes der medlemsmøder i løbet af efteråret.

OK21 – udfordringer for Forhandlings Fællesskabet

Endelig bød året også på overenskomstforhandlinger. Hvad der på overfladen så ud til at blive et hurtigt og magert forlig, endte med at blive et langt forløb, der kom til at udfordre hele vores arbejdsmarkedsmodel omkring aftaler og forhandlinger.

I Forhandlingsfællesskabet stod det hurtigt klart, at den reguleringsordning, der siden 1983 har sikret, at lønudviklingen på det private og det offentligt område følges ad og dermed har holdt hånden under de offentlige lønninger, denne gang ville få den modsatte effekt.

Coronakrisen tromlede hen over landet og en af konsekvenserne var et stort fald i lønninger på det private område. Faldet var så stort, at det kunne komme til at betyde lønnedgang på det offentlige område. Derfor gik Forhandlingsfællesskabet til forhandlingerne med tilbageholdenhed i forhold til løn og med fokus på at skabe resultater på andre områder ved OK21.

Med undtagelse af sygeplejerskerne stemte alle de offentligt grupper ja til et smalt OK resultatet.

I starten af Coronapandemien var DSR meget tydelige i at tale sygeplejerskernes indsats op, og derfor var skuffelsen stor, da medlemmerne blev præsenteret for resultatet af forhandlingerne.

Det resultat, som DSR's forhandlere havde opnået, levede på ingen måde op til de forventninger, der var blevet skabt undervejs.

Stærke kræfter uden om toppen i DSR opfordrede til at stemme nej, og dermed endte sygeplejerskerne i en lang og opslidende konflikt. En konflikt, hvor de kom til at stå helt alene.

Det var virkelig ærgerligt, fordi DSR er ikke alene i kravet om retfærdig løn, ligeløn og mere løn til velfærdsfag. Det krav har FOA fremsat i mange år.

Men fordi det blev en del af overenskomstforhandlingerne, så kunne de øvrige offentlige organisationer og FH ikke bakke sygeplejerskerne op.

Hvis det var lykkedes sygeplejerskerne at få hævet lønrammen, så ville det være de andre offentlige lønmodtagere, der skulle betale for det. Rammen var sat, og der var ikke flere penge at fordele, så FOAs medlemmer skulle have tilbudt at aflevere en del af det, der var forhandlet hjem til dem for, at sygeplejerskerne kunne få mere.

Og hvis regeringen som en afslutning på konflikten havde valgt at give ekstra penge til sygeplejerskerne, vil de offentligt ansattes lønstigninger overstige de privates. Konsekvensen (som følge af reguleringsordningen) ville blive en nedregulering af de øvrige offentligt ansattes lønstigninger. Bl.a. FOAs faggrupper ville altså komme til at betale regningen for sygeplejerskernes lønstigning.

Sammenkoblingen af overenskomstforhandlingerne og opgøret med tjenestemandreformen fra 1969 betød også, at det blev endnu vanskeligere at finde ud af, hvad der var op og ned i diskussionen.

Der er ingen tvivl om, at omsorgsfagene halter bagud på lønnen, og at der er behov for ændring i den måde, vi værdisætter fagene på det offentlige arbejdsmarked.

Siden tjenestemandreformen i 1969 har mange fag udviklet sig, arbejdsmarkedet har udviklet sig, krav til viden og uddannelse er vokset, opgaveglidning mellem fag har også haft stor betydning.

En sammenligning alene på uddannelseslængde er ikke det rigtige svar, en sammenligning alene på optagelseskrav til uddannelser er heller ikke det rigtige svar.

Opgør med for lav værdisætning af velfærdsfag, løft af lavtlønnede, opgør med uligeløn mellem typiske kvindefag og typiske mandefag, og ikke mindst en ændring af måden vi aftaler de generelle lønstigninger på og betragter reallønsudvikling ens for alle lønniveauer. Det er den helt store kamp, som vi burde være fælles om på tværs af alle fag. Der er masser af komplekse spørgsmål, som kalder på en lønkomite.



SAMMEN
GØR VI FORSKELLEN

Forslag til fagpolitiske indsatsområder 2021-2022

En enig afdelingsbestyrelse indstiller fagpolitiske indsatsområder for den kommende generalforsamlingsperiode til generalforsamlingens beslutning. Afdelingsbestyrelsen skal efter generalforsamlingens godkendelse af indsatsområderne udarbejde handleplaner for indsatserne.

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

1. Forslag til 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:

FOA Randers skal sikre, at den nye bekendtgørelse bliver implementeret på vores arbejdspladser, så de nye muligheder bekendtgørelsen giver, kommer "ind under huden" ved vores tillidsvalgte. MED udvalgene får en central rolle i arbejdet med den nye bekendtgørelse.

Mulige elementer i indsatsen:

- Online fyraftensmøder med afdelingens MED repræsentanter – med ekstern og/eller intern underviser
- Webinar for AMR med opfølgende temadag
- Besøg hos AMR på arbejdspladserne med introduktion til bekendtgørelsen og hvordan der kan arbejdes med den i MED udvalgene
- Temadag for afdelingens HMU/SektorMED/områdeMED repræsentanter for at sikre, at der også arbejdes med bekendtgørelsen i de øverste MED organer.

Forslag til indsats omkring infektionshygiejnisk rengøring – en indsats - mange vindere

Indledning:

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.

Fagpolitisk indsats

FOA Randers skal arbejde for, at kommunerne sætter fokus på infektionshygiejnisk rengøring også i tiden efter covid.

Det skal bl.a. ske igennem følgende:

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



SAMMEN
GØR VI FORSKELLEN

Mundtlig beretning 2021

Som jeg indledte med at sige, så har vi glædet os til denne dag.

Efter en periode med afsavn og afstand og ekstrem travlhed – står vi i dag overfor en ny hverdag. En hverdag, der stadig er præget af ekstrem travlhed, men også en hverdag, hvor det er vigtigt, at vi tager os tid til at se på de erfaringer, vi gjorde os, da hverdagen blev vendt på hovedet.

For selvfølgelig er der rigtigt meget skidt at sige om Corona og de omvæltninger pandemien medførte, men Corona har også på godt og ondt bragt os videre.

Nogle medlemmer nævner kortere og klarere beslutningsprocesser, som noget der var godt i pandemiens start. Andre hæfter sig ved, at deres faglighed kom mere i spil, fordi der skulle tænkes i nye løsninger her og nu.

De strukturerede rammer omkring pårørendebesøg betød afsavn og manglende kontakt for borgerne, mens nogen medlemmer beskriver, at det gav mere ro omkring arbejdet og bedre tid til kerneopgaven.

Nogen synes onlinemøder er det værste og mangler den tætte relation og det fysiske nærvær, mens andre ser muligheder for at inddrage ressourcepersoner og mødes uden overflødig spildtid til transport mv.

Erfaringerne er forskellige, og det er vigtigt, at vi griber muligheden for at indrette vores arbejdsmarked og arbejdspladserne på en ny måde og ikke bare falder tilbage i gamle vaner. Det skal vi hjælpe hinanden med.

Noget af det vi bør tage med os, er det øgede fokus på rengøring – det kan få stor betydning også fremadrettet.

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

Særligt for dagplejerne betød de øgede krav om rengøring en ekstra udfordring, men også her blev der udviklet og tænkt i nye løsninger – i Grenaa udviklede et firma et anlæg til produktion af et rengøringsmiddel, der rengør og desinficerer i en arbejdsgang. ECA vand som det kaldes laves af vand og salt, og anlæggene kan sættes op på arbejdspladser eller endda hjemme hos dagplejerne. I første omgang testes løsningen i Norddjurs Kommune og ved nogle dagplejere i Randers.

En løsning, der ser ud til at gøre opgaven med ekstra rengøring lidt nemmere at håndtere.

Vi tror på, at gevinsterne i forhold til færre smitsomme sygdomme, lavere sygefravær og færre syge børn langt hen ad vejen kan opveje de investeringer, der skal til for at øge hygiejne- og rengøringsstandarden generelt.

Derfor bliver fokus på hygiejniske rengøring også foreslået som fagpolitisk indsatsområde i den kommende generalforsamlingsperiode.

En vigtig del af den foreslåede indsats er uddannelse af medarbejderne inden for rengøringsområdet. Efteruddannelse og kompetenceudvikling vil bidrage positivt til en styrket hygiejneindsats og være med til at sikre effekten af indsatsen.

Generelt har vi i FOA Randers fokus på uddannelse af medlemmerne. Det har vi, fordi vi tror på, at uddannelse er vigtig og nødvendig for at sikre, at man har de rette kompetencer og er klædt rigtigt på til at løse opgaverne. Faglig udvikling og uddannelse sikrer, at medlemmerne fortsat kan udføre deres arbejde med faglig stolthed og god samvittighed.

I forlængelse af indsatserne, vi vedtog på generalforsamlingen sidste år, er der arbejdet målrettet med uddannelse af medlemmerne. En stor del af den indsats er at få kommunerne til at iværksætte uddannelse af deres medarbejdere.

Karin:

En af de kommuner, der for alvor har fået øjenene op for mulighederne, er Norddjurs. Her har vi i Pædagogisk sektor arbejdet for, at uddannede pædagogmedhjælpere og dagplejere skal tilbydes uddannelse til pædagogisk assistent. Vi udarbejdede et oplæg, som præsenterede mulighederne for uddannelse og de økonomiske konsekvenser for kommunen og i samme oplæg oplyste vi de personalemæssige udfordringer, som kommunen står overfor i forhold til alder. Når mange medarbejdere nærmer sig pensionsalderen skal rekrutteringsindsatsen skærpes.

De gode uddannelseordninger og -tilbud betyder, at erfarne pædagogmedhjælpere og dagplejere kan blive uddannet til pædagogiske assistenter på 42 uger næsten uden udgift for kommunen.

Den samlede lønudgift stiger selvfølgelig for kommunen, da faglærte medarbejdere skal have mere i løn end ufaglærte, men samtidig løftes kvaliteten i tilbuddene, når fagligheden øges.

Hvor aktiviteterne omkring minimumsnormeringer i andre kommuner har været en ensidig fokusering på flere hænder, så valgte Norddjurs Kommune på opfordring fra os at satse på flere uddannede hænder for derigennem at øge kvaliteten i deres dagtilbud. I den forbindelse har kommunen besluttet, at der ikke længere skal nyansattes uddannede medarbejdere.

For at sikre uddannelse til de nuværende medarbejdere er det i samarbejde med Social- sundhedsskolen lykkedes at genetablere uddannelsen til pædagogisk assistent på skolen i Grenaa – der ellers har været sat i bero siden 2016, og det første hold er netop startet i deres 42 ugers forløb.

Vi forsøger at gennemføre det samme projekt i de øvrige kommuner, fordi vi tror på, at det er den rigtige vej at gå.

I nogen kommuner er det dog svært at finde medlemmer, der er interesseret i at tage uddannelse. Der kan være mange barrierer for at gå igang – hvordan ser min økonomi ud, kan jeg overhovedet finde ud af det, det er uendeligt mange år siden, jeg gik i skole, de er jo så unge – spørgsmålene kan være mange og vi forsøger at besvare dem, når medlemmerne kontakter os eller ved medlemsmøder.

Og lige præcis det med, «at de er jo unge alle sammen» det kan der svares klart nej til, for som I kan læse i årsrapporten, så er halvdelen af eleverne, der er medlemmer i FOA Randers over 30 år og de ældste elever er over 60 år, så alder er nødvendigvis ikke en begrænsning.

Uddannelse er vigtig og det er vejen til at sikre FOAs faglighed.

Lene:

Uddannelse er også en vigtig vej til rekruttering og fastholdelse af medarbejdere på FOAs fagområder og ligesom vi forsøger at få arbejdsgiverne til at tage ansvar for uddannelse, så forsøger vi at få særligt de offentlige arbejdsgivere til at tage udfordringerne med rekruttering og fastholdelse alvorligt.

Det er desværre alt for tydeligt lige nu, at arbejdsgiverne ikke har lyttet til os, når vi har gjort opmærksom på udfordringerne med stigende alder blandt de offentligt ansatte og nødvendigheden af rekruttering af nye medarbejdere.

Særligt inden for ældreplejen er det alvorligt. På landsplan er det næsten hvert andet ledige job, der ikke kan besættes. Det giver enorme udfordringer og det er ikke noget, der kan løses nemt. På langt sigt kræver der øget optag på uddannelserne inden for FOAs område og en øget dimensionering på Social- og sundhedsskolerne, det hjælper bare ikke her og nu.

Der er dog knapper at skrue på for at få mindsket problemerne på FOAs fagområder:

Flere på fuld tid, bedre seniorvilkår og generelt forberede arbejdsvilkår er nogle af de steder, hvor der kan findes ressourcer på kort sigt.

Undersøgelser fra Social- og Indenrigsministeriet viser, at 28 % af FOAs kommunalt ansatte medlemmer ønsker at gå op i tid. Mange er dog nervøse for om de kan holde til at få flere timer, men hvis arbejdet planlægges på en anden måde, vil de flere timer betyde bedre tid til opgaverne og dermed en forbedring af arbejdsmiljøet generelt.

Et andet sted, hvor der kunne findes flere ressourcer er i forhold til seniorerne.

Igen vil det kræve, at arbejdsgiverne ser på andre muligheder for at planlægge arbejdet både i forhold til at forebygge nedslidning, men ikke mindst i forhold til at skabe fleksible rammer, der gør det muligt at blive længere på arbejdsmarkedet.

I august kom FOAs seniorpolitiske udspil, der netop har som mål:

At forebygge nedslidning og at skabe et godt, sundt og sikkert arbejdsliv for både seniorerne og deres kolleger.

At FOAs medlemmer kan få opfyldt deres individuelle ønsker til seniorarbejdsliv, tilbagetrækning og pension.

Udspillet skal sættes fokus på området og skal bruges både på arbejdspladserne og i MED systemet og i forbundet i forbindelse med trepartsforhandlinger og til landspolitisk påvirkning.

Endeligt er vi nødt til at se på de generelle løn- og ansættelsesvilkår for FOA faggrupper.

Der har alt alt for længe været for lidt fokus på velfærdsområdet og omsorgsfagene, når de offentlige lønninger bliver fordelt.

Derfor er vi også meget glade for, at der endelig kommer gang i arbejdet i den nye lønstrukturkomite.

I forlængelse af årets overenskomstforhandlinger satte sygeplejerskerne et skarpt og nødvendigt fokus på den urimelige fordeling af lønmidlerne i det offentlige.

Desværre gjorde de det på en måde, der betød, at de kom til at stå helt alene med deres krav.

Det var virkelig ærgerligt, fordi DSR er ikke alene i kravet om retfærdig løn, ligeløn og mere løn til velfærdsfag. Det krav har FOA fremsat i mange år.

Men fordi det blev en del af overenskomstforhandlingerne, så kunne de øvrige offentlige organisationer og FH ikke bakke sygeplejerskerne op. Det ville nemlig have betydet, at vi skulle betale for sygeplejerskernes lønstigninger.

Rammen var sat, og der var ikke flere penge at fordele, så FOAs medlemmer skulle have tilbudt at aflevere en del af det, der var forhandlet hjem til jer for, at sygeplejerskerne kunne få mere og det ville ikke have været rimeligt overfor jer som medlemmer af FOA.

Derfor er det også bydende nødvendigt, at opgøret med de urimelige lønvilkår bliver taget uden for overenskomstforhandlinger. Det er nemlig nødvendigt at udvide den økonomiske ramme for at nå i mål. Arbejdet i lønkomiteen handler ikke om enkelte faggrupper, men om en grundlæggende ændring af lønstrukturer og lønudvikling på det offentlige område. Heldigvis sidder FOA med ved bordet, når komiteen går i gang med sit arbejde.

Der er nok at tage fat på i den kommende tid og som en understrøm ligger Corona stadig som et vilkår, der skal tænkes ind. Selvom Corona ikke længere ses som en samfundskritisk sygdom, så kommer den nok alligevel til at spille en rolle. Heldigvis er vi bedre forberedte nu og vi har mange erfaringer at trække på, hvis der kommer en galaktisk mutation, der vælter det hele.

I Medlemshuset er vi nu så godt kørende, at vi med dags varsel kan lukke ned og sende alle hjem og stadig sikre medlemsservice på telefoner og mail. Jeg tror ikke mange af jer, der har ringet ind inden sommerferien kunne mærke, hvornår telefonen blev besvaret fra Medlemshuset og hvornår telefonen blev besvaret af en sagsbehandler, der sad hjemme i sit køkken. Som alle andre private arbejdsgivere skulle vi også sende, så mange medarbejdere som muligt på hjemmearbejde og jeg kan ikke rose medarbejderne i Medlemshuset nok for den måde, de gik til opgaven på. Som det kan ses af årsberetningen, har vi formået at behandle den samme mængde sager endda flere end vi plejer og for flere medlemmer.

Med undtagelse af ganske få dage, har Medlemshuset været åbnet for medlemmer i hele den generelle nedlukningsperiode.

De tillidsvalgtes uddannelse blev først på året omlagt til online undervisning, da retningslinjerne for uddannelsesinstitutionerne forhindrede, at vi kunne afholde kurser i Medlemshuset.

Generelt har vi i afdelingen været underlagt mange forskellige regelsæt, men vi har hele tiden arbejdet på at finde en balance imellem fastholdelse af medlemsservice og hensyn til medarbejdernes sikkerhed og arbejdsmiljø.

Det er gået stærkt og til tider meget stærkt for at forhandle midlertidige aftaler med arbejdsgivere, sikre at tillidsvalgte var orienteret om nye tiltag og endeligt har FOAs medlemmer knoklet for at få det hele til at hænge sammen under meget vanskelige vilkår.

Jeg er stolt over den måde, vi har håndteret krisen både i afdelingen og som fagligt fællesskab.

Vi har bevist, at vi er en ansvarlig organisation og en vigtig samarbejdspartner både på landsplan og lokalt. Vores fagpolitiske engagement er med til at påvirke beslutninger og politikker til gavn for medlemmerne af FOA.

Til sidst vil jeg minde om, at der er skal træffes et vigtigt valg den 16. november. Et valg, der bør handle om de ting, der faktisk flytter noget i vores hverdag.

FOA vil gøre alt for at sætte velfærden øverst på dagsordenen. Velfærden i hverdagen og vilkårene på arbejdspladserne lider under mange års besparelser og effektiviseringskrav, og grænsen er nået nu.

Velfærden og et opgør med den stramme styring af den kommunale og regionale økonomi bør være valgets vigtigste emner.

Så derfor skal opfordringen være:

Brug din demokratiske ret den 16. november.

Brug din stemme og vælg velfærd.

Og med disse ord vil jeg overgive beretningen til generalforsamlingen.

Vælg velfærd – udtalelse fra generalforsamlingen i FOA Randers den 14. oktober 2021

Lad valget handle om de ting, der faktisk flytter danskernes hverdag, opfordrer FOA til.

Velfærden og et opgør med den stramme styring af den kommunale og regionale økonomi bør være valgets vigtigste emner.

16. november skal du træffe et valg. Et valg, der bør handle om vores ældre, børn og unge, de udsatte borgere og om arbejdsforholdene for dem, der sørger for plejen, omsorgen, læringen og rengøringen for borgerne.

FOA vil gøre alt for at sætte velfærden øverst på dagsordenen. Velfærden i hverdagen og vilkårene på arbejdspladserne lider under mange års besparelser og effektiviseringskrav, og grænsen er nået nu.

Hverdagen på arbejdspladserne for FOAs medlemmer er i dag så presset, at det er svært at levere det, der er behov for, og mange er nødt til at gå på kompromis med fagligheden – de nære relationer lider og det går ud over de svageste i samfundet.

Der er brug for at investere. I børnene. I en værdig ældrepleje og i tilbud, der imødekommer borgere med særlige behov. I et ordentligt arbejdsmiljø for de ansatte og i den hygiejniske rengøring, der forebygger sygdom.

Budgetloven fører til underforbrug

Men den lokale økonomi i kommunerne og regionen bliver holdt i et jerngreb af budgetloven. Som det er i dag, styres kommuner og regioner af et serviceloft, der lægger niveauet for hvor mange penge, der må bruges på velfærd hvert år. Hvis der bruges mere end aftalt, straffes de af sanktionssystemet i budgetloven, så der tilføres færre penge det efterfølgende år.

Det betyder, at kommunerne har underforbrugt i alle år siden budgetloven blev vedtaget – altså har brugt færre penge på velfærd end aftalt, af frygt for at blive straffet.

Vi skal have ændret budgetloven, så vi får råd til mere velfærd, og så kommuner og regioner får lettere ved at styre økonomien fra år til år. I dag ender alt for mange penge, der er afsat til velfærd, på bunden af kommunekassen.

Det er en kæmpe udfordring – men vi kan og skal gøre det bedre.

Så derfor skal opfordringen være:

Brug din demokratiske ret den 16. november.

Brug din stemme og vælg velfærd.

Kontaktinformation:

Afdelingsformand Lene Hartmann

Tlf. 4697 1901 – mobil 2044 4407

randers@foa.dk