

Generalforsamling

den 15. november 2011

Beretning – budget – regnskab

FOA
Social- og
Sundhedsafdelingen



Medlemsbladene – infoa – kan læses på fagforeningens hjemmeside:
www.foa.dk/sosu. Klik på Pressekontakt og derefter på Artikelarkiv.

SOSU – på arbejdspladsen

INDLEDNING

Fagforeningen gik ind i kampen for en rød regering ved folketingsvalget for blandt andet at kæmpe for bevarelsen af efterlønnen og for, at mange dagpengemodtagere ikke skal falde ud af dagpengesystemet næste sommer.

Valget er overstået, og det danske folk har talt. Det blev et farvel til 10 års borgerligt styre og velkommen til en ny politik med en S-R-SF-regering, som ikke blev så rød, som vi havde håbet på. Det Radikale Venstre (R) har fået et afgørende fodaftryk på det nye regeringsgrundlag. Ikke desto mindre er det vigtigste, at det parlamentariske grundlag er på plads med Enhedslisten (E) som støtteparti. Og det bliver dem, der skal være med til at gøre politikken mere rød i den kommende tid. For selvfølgelig vil E tage sig betalt for at være støtteparti. Den første prøve bliver finanslovsforhandlingerne.

Men vi må desværre konstatere, at regeringsgrundlaget indebærer, at efterløns- samt dagpengereformen gennemføres. Dog med den modifikation at dagpengereformen udsættes et halvt år, således at ingen falder ud af dagpengesystemet til næste sommer.

Nu skal regeringsgrundlaget gøres til virkelighed og forbundet og fagforeningen vil arbejde for at påvirke det politiske system på de områder, som har betydning for vores medlemmer.

Fagforeningen er medlemmernes forening. Huset på Godthåbsvej er

medlemmernes hus. De tillidsvalgte er fagforeningens frontfigurer på arbejdspladserne.

På forbundets kongres sidste år blev det fastslået, at forbundet skal være det mest decentrale forbund. Dette er helt i overensstemmelse med fagforeningens mål om, at vi skal være den mest decentrale fagforening. Vi skal være til stede, være synlig, og gøre en forskel på arbejdspladserne. Det kræver mange veluddannede og engagerede tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter på alle arbejdspladser – kommunale, regionale som private. Medlemmerne skal opleve, at det gør en forskel at være en del af fagforeningen.

Nu er det ikke sådan, at alt er overladt til de tillidsvalgte. Vi er i en løbende proces, hvor vi afstemmer med tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter, hvilke opgaver de skal tage sig af, og hvilke opgaver fagforeningen skal tage sig af. På samme måde afstemmer vi løbende med forbundet, hvad de skal levere.

Afstemning af forventninger har været rammen for fagforeningens arbejde siden sidste generalforsamling. I det kommende år bliver det tid til at udfylde disse rammer.

2012 bliver igen et arbejdsomt år med mange udfordringer

- Folketingsvalget er overstået, og vi har fået en ny S-R-SF-regering. Og der rejser sig en lang række spørgs-

mål: Hvad sker der med den offentlige sektor? Får vi stoppet fyringsrunderne i Region Hovedstaden og i kommunerne? Bliver der sat en bremse i udlicitering og privatisering?

Spørgsmål som vi forventer, at S-R-SF-regeringen vil tage fat på med svar og løsninger, som vi kan bruge til noget.

- Vi er i den indledende fase op til overenskomstforhandlingerne på det private område – OK12.
- Inden generalforsamlingen næste år vil vi være optaget af det forberedende overenskomstarbejde på det kommunale og det regionale område – OK13.
- Aktivismen vil forhåbentligt gro videre.
- Fagforeningen skal fortsat have fokus på medlemsorganisering. Antallet af medlemmer har været faldende på det sidste, en nedadgående kurve vi gerne skulle have vendt.
- Der skal igangsættes initiativer, der sætter arbejdet med faglighed i centrum og som forhåbentlig kaster synlige resultater af sig i det kommende år.

Bestyrelsen ser frem til at se dig til generalforsamlingen den 15. november. Vi håber, du vil være med til at inspirere bestyrelsen med dine ideer og forslag til det kommende års arbejde.

*På bestyrelsens vegne
Palle Nielsen, formand*

Projekt "Muskelkraft"

Det mest decentrale forbund og den mest decentrale fagforening betyder ikke, at de tillidsvalgte skal løse alle opgaver på arbejdspladserne. Men det indebærer, at der skal være klare aftaler om, hvem der gør hvad. Forbundet har igangsat projekt "Muskelkraft", der skal sætte fokus på arbejdsdeling mellem forbund og fagforeninger og samtidig sikre, at fagforeningerne har de fornødne kompetencer –

"muskelkraft" – til opgaveløsningen.

En opgave som fagforeningen har arbejdet med gennem en længere periode. Det gælder blandt andet nye kompetencer til og uddannelse af fagforeningens sagsbehandlere. Og for øjeblikket er vi optaget af, hvordan vi optimerer samarbejdet mellem sagsbehandlere og netværket af tillidsrepræsentanter, så vi kan give medlemmerne den bedste service.

Med forbundsmidler skal vi nu igangsætte et projekt, der knytter sig til projekt "Muskelkraft", med det formål at udvikle og tilpasse forhandlingssystemet til den løbende kompetenceudvikling af tillidsrepræsentanterne, således at vi kan forbedre vores forhandlingsresultater. Der skal udvikles nye samarbejdsrelationer mellem fagforeningens sagsbehandlere og tillidsrepræsentanter.



Den aktivistiske fagforening

På sidste års generalforsamling gik medlemmerne hjem med budskabet om, at der ville komme en mere aktivistisk fagforening i det kommende år. Det er sket, men vi mangler fortsat flere medlemmer, der vil være aktivister

Ordet aktivisme er nu blevet en integreret del af det politiske arbejde i fagforeningen. I det forløbne år har fagforeningen engageret sig aktivistisk i følgende aktiviteter:

- Kvindernes internationale kampdag – den 8. marts: Vi gik i demonstrations-optog ind til forbundshuset og deltog i forbundets 8. marts arrangement.
- Efterlønskampagne: Efterlønsbannere med teksten: Kæmp for efterlønnen – Det gør vi! har siden foråret hængt på facade som bagfacade af huset på Godthåbsvej. Bannerne har skabt stor opmærksomhed og har bidraget til, at fagforeningens kamp for efterlønnen har været klar og tydelig. Derudover har flere af vores medlemmer optrådt i forbundets efterlønskampagne i landsdækkende annoncekampagner.
- 1. maj: Vi afholdt et flot 1. maj-arrangement i huset med sang og tale. Som tidligere gik vi i demonstrationstog fra Godthåbsvej til Fælledparken, hvor vi sluttede os til vores fælles 1. maj i FOA-teltet.
- Folketingsvalg: Fagforeningen gik aktivt ind i valgkampen op til folketingsvalget den 15. september. Vi var på gaden på Godthåbsvej, på besøg på skoler og nogle af de store arbejdspladser. Forløbet bliver evalueret, så vi kan bygge videre på de gode ting fra valgkampen.

lueret, så vi kan bygge videre på de gode ting fra valgkampen.

- Kvindernes sidste arbejdsdag: Ligesom sidste år, skal vi igen i november markere "Kvindernes sidste arbejdsdag". For vi må desværre konstatere, at det ikke lykkedes ved overenskomstforhandlingerne at få rykket ved uligelønnen. Derfor er det vigtigt, at vi fortsat gør opmærksom på problemstillingen.

Aktivisme kommer ikke af sig selv. Derfor har fagforeningen besluttet at deltage i et aktivismeprojekt i forbundet med det mål; at styrke den dynamiske, handlende, engagerende og synlige faglige indsats. Det handler om at skabe begejstring, synlighed og forståelse for FOAs mål og engagere tillidsvalgte og medlemmer.

Bestyrelsen blev introduceret til projektet i september i år. Men på

SOSU-Tv – tættere på medlemmerne

I dag er der levende billeder overalt på internettet, og derfor er det helt naturligt, at fagforeningen også i fremtiden gør brug af denne mulighed. Derfor er vi gået ind i forbundsprojektet – lokal web-tv. Et projekt, der i første omgang handler om levende billeder på Tillidszonen og som senere vil blive fulgt op med levende billeder på foreningens hjemmeside: www.foa.dk/sosu.

Målet er:

- at skabe en ny tidssvarende kommunikationskanal for nyheder og faglighed til medlemmer og offentlighed. Tv taler både til hjerne og hjerte og er derfor en meget til-

gængelig og direkte kommunikationsform.

- at kommunikere effektivt med de medlemmer, som i dag fravælger eller undgår skriftlig kommunikation fra FOA, herunder læsesvage, grupper af unge og medlemmer med anden etnisk baggrund end dansk.
- at kommunikere, at fagforeningen er en levende og moderne organisation, øge identifikationsfaktoren og signalere, at fagforeningen er en organisation, der også matcher unge.
- at styrke læringen for tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter. Og at nå ud til flere tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter med læring og styrke tilknytningen til fagforeningen.

grund af misforståelser så gennemføres resten af projektet ikke i den planlagte form. Fagforeningen forsøger derfor nu selv at arbejde videre med projektet.

Flere aktivister

Aktivismen er ved at blive en integreret del af fagforeningens måde at arbejde på. Men vi må erkende, at aktivisme kræver engagement. For at fag-

foreningen kan være aktivistisk, så kræver det, at vi har aktivister, som vil lægge et stykke arbejde i det.

Og desværre må vi erkende, at vi ikke har haft mange aktivister i året der er gået. Derfor skal vi igen ud og rekruttere blandt de tillidsvalgte og meget gerne blandt menige medlemmer. Det er vigtigt, at vi har et hold klar, når vi skal rykke ud med kort varsel.

For alle vores aktiviteter gælder det desuden, at de ikke belaster den del af fagforeningskontingentet, som dækker den daglige drift. På sidste års generalforsamling besluttede vi nemlig, at de tre kroner, som der betales til aktivitetspuljen, fremover kan bruges til arrangementer og aktiviteter såsom demonstrationer, valgaktiviteter, happening og lignende.



Kravet om ligeløn er fortsat aktuelt

Selv om den offentlige debat om ligeløn ser ud til at have forstummet, så har fagforeningen ikke afskrevet kravet. Kvinder tjener stadigvæk 18 procent mindre end mænd i sammenlignelige job

Uligeløn har store konsekvenser for kvinder og mænds ligestilling i samfundet. Derfor har FOA rejst kravet om ligeløn og fortsætter med at gøre det. Vi vil have lige løn for arbejde af samme værdi.

Det er en stor uretfærdighed, at det i dagens Danmark giver højere løn at arbejde med døde ting frem for med mennesker. Eksempelvis tjener en svejser mere end en social- og sundhedshjælper.

Det er en stor uretfærdighed, at det giver højere løn at arbejde med rengøring udendørs end indendørs. På gader, parker og veje er det primært mænd, der gør rent – på plejehjem, skoler og kontorer er det primært kvinder, der gør rent.

Det er en samfundsskabt uretfæ-

dighed. Derfor skal der også findes en samfundsmæssig løsning. Folketinget skal via ligelønsloven præcisere, hvad arbejde af samme værdi er. Og uligelønnen er så stor, at der skal findes politisk vilje og penge for, at det kan løses.

Ligelønsaktiviteter

Den 1. november var "Kvindernes sidste arbejdsdag", i hvert fald ud fra logikken om, at når kvinder tjener 18 procent mindre end mænd, så skal vi vel også arbejde 18 procent mindre. En procenttakst der svarer til, at kvinder arbejder gratis fra 1. november og året ud!

Dagen blev fejret på Rådhuspladsen i København, hvor de københavnske borgmestre blev inviteret til Nyt-

årskur og blev mødt af ferieklædte kvinder.

Kvindernes internationale kampdag den 8. marts blev også fejret med parolerne: Ligeværd – Ligeløn. Vi gik i demonstration fra fagforeningen til forbundshuset, hvor der var politisk debat, mad og musik. Begge aktiviteter gennemførte vi i samarbejde med forbundet og de københavnske FOA fagforeninger.

I februar afholdt vi et tre timers ligelønsseminar: "Luk lige Løngabet" og i september to forestillinger om ligeløn med Rejsescenens stykke "Åh disse kvinder".

I det kommende år vil vi også fejre "Kvindernes sidste arbejdsdag", og 8. marts er blevet en fast del af fagforeningens aktiviteter.

Integration – mangfoldighed

Sprog og kulturforståelse er fortsat en vigtig forudsætning for, at social- og sundhedsansatte med anden etnisk baggrund end dansk får et godt arbejdsliv

På FOAs kongres i 2010 lykkedes det fagforeningen at få vedtaget et forslag, der forpligter forbundet til at prioritere mangfoldighedsarbejdet. Derfor kan man i dag læse i forbundets målprogram, at FOA skal arbejde for at styrke netværket NIF (Netværk i Fagbevægelsen, *red.*) i indsatsen for mangfoldighedsarbejdet og medlemsorganisering.

Fagforeningen har i det sidste år haft særligt fokus på elever med anden etnisk baggrund end dansk og har især haft fokus på sprog, kultur og arbejdspladskultur. For en stadig stigende andel praktikanter og social- og sundhedselever har en anden etnisk baggrund end dansk.

Mange praktikanter og elever er meget motiverede og opnår fine resultater. Det er dog et faktum, at de praktikanter og elever, som ikke behersker det danske sprog og som ikke har tilegnet sig dansk kultur, traditioner og arbejdskultur i tilstrækkelig grad, står over for store udfordringer.

Fagforeningen har derfor taget kontakt til social- og sundhedsskolerne, forbundet, kommuner som kommunal- og folketingspolitikere for at gøre opmærksom på, at der er brug for en særlig indsats, hvis ikke eleverne skal lide nederlag i deres elevtid og senere arbejdsliv.

Her i fagforeningen har vi derudover forsøgt at give de af vores medlemmer, der har en anden etnisk baggrund end dansk, mulighed for at komme til orde i vores medlemsblad infoa. I en artikelserie, hvor de interviewede har fortalt om deres oplevelser med uddannelsessystemet og social- og sundhedssektoren. Her kan vi blandt andet se, at eleverne selv er opmærksomme på vigtigheden af at være godt rustet med hensyn til sprog og kultur.



Flere medlemmer

Fagforeningen har i det sidste år fortsat det målbevidste arbejde med medlemsorganisering. Arbejdet har givet gode resultater

Medlemsudviklingen i fagforeningen viser en forholdsvis beskeden tilbagegang på omkring 70 erhvervsaktive medlemmer, men en fremgang på elevområdet med omkring 250 nye medlemmer. Dertil skal lægges, at fagforeningen har mistet omkring 50 efterlønnere og har fået tilgang af yderligere 50 pensionister.

Det er særligt den udvidede indsats på social- og sundhedsskolerne med hyppige skolebesøg, der viser sig at have haft en positiv effekt. Elevområdet har vores bevågenhed, idet det for det første er blandt de unge, vi har en lav organisationsprocent, og fordi eleverne er vores fremtidige erhvervsaktive medlemmer.

Faldet blandt de erhvervsaktive har flere forklaringer. Især to har stor be-



Fagforeningen er ofte ude på skolerne og bakkede også op om Sosu Skills-arrangementet.

tydning for vores nuværende organisationsprocent. Først og fremmest bliver der færre og færre offentlige stillinger, hvilket giver os færre ansatte at organisere iblandt. Ikke mindst i Region Hovedstaden er der forsvundet op mod 400 stillinger, og man kan frygte, at mange vælger helt andre brancheområder og dermed forlader social- og sundhedssektoren. Men også i kommunerne er der blevet nedlagt

stillinger som følge af besparelser. Dernæst spiller den demografiske udvikling, hvor der er flere ældre og færre unge, en rolle, idet meget store årgange træder ud af arbejdsmarkedet i disse år. Og sidst, men ikke mindst, kan vi konstatere, at vores medlems tilbagegang er langt mindre end, hvad vi ser i andre FOA-fagforeninger og langt mindre end, hvad andre LO-fagforeninger oplever.

Vi bliver på Godthåbsvej

Frederiksberg Kommune viste på et tidspunkt stor interesse for at købe Godthåbsvej 15. Kommunen manglede skolekapacitet og ønskede igen at drive skole på matriklen.

Derfor tog bestyrelsen den beslutning, at vi skulle se på nye bopælsmuligheder for fagforeningen. Vi fik kontakt med entreprenørfirmaet NCC, der blandt andet står for et byggeprojekt ved Flintholm Station. FOA I og FOA KLS kom også på banen for at se på mulighederne for fælles bopæl. NCC fremlagde et meget spændende projekt for et nyt "Medlemernes Hus".

Men før sommerferien måtte bestyrelsen dog konstatere, at projektet blev alt for dyrt. Samtidig erfarede vi, at kommunen ikke længere var interesseret i at købe Godthåbsvej 15 nu og her. Derfor bliver fagforeningen indtil videre på Godthåbsvej 15.

Fagforeningens økonomi

Fagforeningskontingentet er de indtægter, vi bygger fagforeningens drift på. Og vi må konstatere, at det bliver sværere og sværere at få enderne til at hænge sammen, når det årlige budget skal fastlægges. Fagforeningskontingentet pristalsreguleres ikke automatisk, men bliver vedtaget hvert år, når vi fremlægger budgettet på generalforsamlingen. Sidst vi havde kontingentstigning var i 2008, hvor stigningen var 12 kroner. Heraf blev 3 kroner hensat til en aktivitetspulje.

Lykkes vi med medlemsorganiseringsarbejdet og dermed får flere erhvervsaktive medlemmer, så har vi et godt udgangspunkt for kommende budgetlægninger. Men modsat, så bliver udfordringen bare endnu større. Derfor vil bestyrelsen følge med-

lemsudviklingen nøje i det kommende år. Samtidig skal vi se på den samlede drift og muligheder for rationaliseringer, effektiviseringer og eventuelle besparelser, så vi fremover får større balance mellem indtægter og udgifter.

Udover indsatsen på elevområdet har fagforeningen gennemført en lang række virksomhedsbesøg, der har vist sig at have en god effekt. Derfor er det også på sin plads at rette en tak til vores kompetente "ildsjæle", som bistår ved arbejdspladsbesøgene og tjekker medlemmers lønsedler og svarer på spørgsmål vedrørende overenskomst, pensionsforhold og andre emner, der optager medlemmerne. Fagforeningen vil i det kommende år fortsætte med arbejdsplads- og skolebesøg.

Sig det højt – Gør det fagligt

Diskussioner om faglighed fylder stadig mere blandt fagforeningens faggrupper.

Fagforeningen og FOA har i det seneste år afholdt temadage med fokus på faglighed

I krisetider, hvor vi oplever, vores medlemmer bliver valgt fra, stillinger går til andre faggrupper, og fratagelse af kompetencer i det daglige arbejde, er det vigtigt at gøre sig parat til nye udfordringer – også selvom de kan være svære at gennemskue.

På FOAs kongres i slutningen af november 2010 blev kampagnen "Sig det højt – Gør det fagligt" skudt i gang. En kampagne der hænger fint sammen med det tiltag, som fagforeningen tog på sidste års generalforsamling, hvor vi for første gang italesatte fagforeningen som en fag-faglig fagforening, og dermed rettede fokus mod vores fags faglighed.

Siden har fagforeningen taget hul på diskussionen om faglighed med forskellige arrangementer for medlemmerne.

FOAs praktikvejledere

Et af arrangementerne har været temaeftermiddagen for alle praktikvejledere. Et arrangement, hvor 110 praktikvejledere fik mulighed for at stifte bekendtskab med en ny frafaldsrapport fra analysefirmaet Rambøll. Undersøgelsen fortæller om det store frafald blandt social- og sundhedselever i dele af landet. Eftermiddagen blev også brugt til at udveksle erfaringer og diskutere praktikvejledernes udfordringer i hverdagen og deres arbejdsforhold.

Temaeftermiddagen var den første i en række for praktikvejledere, da det var tydeligt, at der skal mere fokus på de kommende elever og deres praktikforløb.

Ansatte i kommunerne

På det kommunale område blev der afholdt to temadage. Én om det nære sundhedsvæsen, som omtalt i afsnittet "Det nære sundhedsvæsen" på side 8, og én temadag om velfærdsteknologi, idet indførelsen af ny teknologi i den kommunale plejesektor er på voldsom



fremmarch. En udvikling som på nogle områder kan være rigtig fornuftig, hvis indførelsen blandt andet har det sigte at skåne medarbejderne i tunge og nedslidende opgaver. Men hvis det indføres for at spare arbejdskraft, så er det en helt anden snak og helt uacceptabelt.

Ansatte i regionen

På det regionale område er vi ved at være ved afslutningen af et fælles projekt mellem Dansk Sygeplejeråd, Region Hovedstaden og FOA. Projektet går i alt sin enkelthed ud på at italesætte de to faggruppers faglighed i et monofagligt og i et tværfagligt fællesskab. Målet er, at der kommer en større forståelse faggrupper imellem og en respekt for de opgaver, som faggrupperne kan og skal løse fremover. Du

kan læse mere om projektet i vores medlemsblad infoa nr. 4, der udkom den 3. juni 2011. Faglighedsprojektet foregår på Medicinsk afdeling O på Herlev Hospital og forventes afsluttet og evalueret inden udgangen af november måned i år.

På det lungemedicinske og psykiatriske område er FOA-afdelingerne, der har medlemmer, der er ansat i Region Hovedstaden, ved at igangsætte projekter, der skal være med til at belyse, hvilke kompetencer der er behov for inden for områderne og finde svar på, hvorfor der er forskel på dem. Projekterne forventes at løbe over det næste års tid.

Fokus på faglighed

Som det næste skridt i arbejdet med fagligheden har bestyrelsen nedsat en styregruppe, der skal igangsætte nye tiltag, der kan sætte vores faggruppers faglighed i centrum. Derudover skal styregruppen også løse akut opstået fagproblematikker.

Til sidst er det dog vigtigt at pointere, at fagforeningen ikke alene kan løfte arbejdet med fagligheden. For at det kan lykkes, så kræver det nemlig, at alle bidrager. Ikke mindst i hverdagen, hvor vi skal blive bedre til at tale fagligheden op for alle FOAs faggrupper.

Hjemmepleje – kontrolfri zone

To pilotprojekter i hjemmeplejen i Kgs. Enghave/Vesterbro i København har siden 1. september erstattet kontrol med de ansattes faglighed som planlægningsredskab i det daglige arbejde.

Pilotprojekterne skal bane vejen for, at det er medarbejdernes faglighed og de ældres behov, der skal styre arbejdet og ikke minutterne.

Pilotprojekterne løber et halvt år

og skal derefter evalueres. Forhåbentlig vil en ny styring af hjemmeplejen i hele København derefter afløse de mange år med kontrol, bureaukrati og detaljstyring af arbejdet.

I medlemsbladet infoa nr. 5, der udkom i starten af september 2011, kan du læse en længere artikel om pilotprojekterne og baggrunden for dem. Du kan følge pilotprojekternes videre udvikling i infoas spalter.

Det nære sundhedsvæsen

Flere opgaver blev flyttet fra hospitalerne til kommunerne. Begrebet "udelagt patient" blev en del af dagligdagen på hospitaler som kommuner

Sundhedsvæsenet gennemgår store forandringer, og det mærkes rigtig mange steder. På hospitalerne taler man om accelererende patientforløb, hvor patienterne dårligt nok er nået ind ad døren, før man begynder at tale udskrivelse med dem. Alt imens bliver der konstant skåret i praktisk bistand i hjemmeplejen med det resultat, at ældre borgere ikke får den hjælp, de har behov for. Taberne er

først og fremmest borgerne, hvilket man hyppigere end tidligere kan læse om i dagspressen. Kedelige sager der falder tilbage på et i forvejen presset social- og sundhedspersonale.

Forandringerne betyder også, at flere opgaver flyttes fra det regionale til det kommunale område. Og et nyt begreb er kommet til; "udelagte patienter", hvilket står for patienter, der har en kronisk lidelse og som er til-

knyttet hospitalet, men som ikke er indlagt. Forandringer der berører den kommunale hjemmepleje, som i nogle tilfælde ikke er gearret til opgaverne. Derfor har fagforeningen sat fokus på problematikken og afholdt derfor en temadag den 24. oktober 2011 for tillidsrepræsentanterne på det kommunale område. Et arrangement der blev afholdt efter, at beretningen blev sendt til trykning.



Den offentlige sektor – en forudsætning for vækst

Den borgerlige regerings krav om 0-vækst i kommunerne og voldsomme besparelser på hele sundhedsområdet ramte den offentlige velfærd hårdt i året der er gået. En ændring af forholdene kræver en ekstraordinær indsats fra den nye regering

Ifølge beregninger fra FOA kunne der have været skabt 100.000 nye offentlige job, hvis den borgerlige regering i stedet for at give skattelettelser hvert år havde valgt at bruge

pengene på offentlige investeringer.

I stedet hærgede VK-regeringen den offentlige sektor med yderligere besparelser på velfærden, forringelser af kvaliteten og udlicitering af vel-

færdsopgaver. Der blev især gennemført store fyringsrunder på hospitalerne, men også kommunerne blev hårdt ramt.

Forringelser og fyringer har ramt

vores medlemmer hårdt og har i høj grad præget fagforeningens arbejde. Ikke mindst i forbindelse med fyringsrunderne, men også fordi vi har arbejdet for at støtte vores tillidsvalgte og medlemmer, der er blevet ramt af nedskæringer og forringelser, der går ud over fagligheden og arbejdsmiljøet.

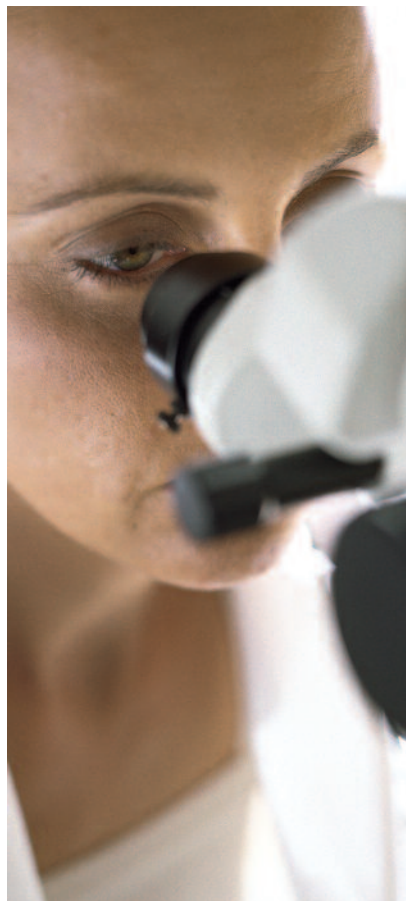
For vores fyrede medlemmer har vi arbejdet for at sikre videreuddannelse og kompetenceudvikling, så de står bedst mulig rustet til et nyt job.

Derudover har vi afholdt temadage, der skal ruste vores tillidsvalgte til at blive endnu skarpere på at få indflydelse på budgetterne gennem MED-systemet (Medindflydelse og Medbestemmelse, *red.*) og på det politiske niveau. På det kommunale område har vi afholdt temadage i efteråret 2010 om budgetterne for 2011 og i oktober i år om udliciteringer og budget 2012 for vores tillidsrepræsentanter og MED-udvalgsmedlemmer.

Minus-vækst

0-vækst betød som forventet minusvækst. I 2010 reducerede kommunerne deres serviceudgifter med ca. 2,3 milliarder kroner sammenlignet med 2009. Vi kender selvfølgelig ikke de endelige tal for 2011, men de store økonomiske nedskæringer fortsætter, idet kommunernes budgetter for 2011 medfører yderligere besparelser på ca. 3 milliarder kroner. På to år er der altså sparet mere end 5 milliarder kroner.

På ældreområdet er udgifterne pr. ældre fra 2009 til 2011 faldet med 1.659



kroner. Det svarer til et fald på 3,5 procent. I 2009 var der afsat 47.030 kroner pr. ældre over 67 år. I år er det 45.371, altså knap 1.700 kroner mindre. Med økonomiaftalen for 2012 bliver det kun værre. Halvdelen af ældrecheferne i kommunerne forventer, at der vil komme yderligere besparelser på ældreområdet næste år, fortæller en undersøgelse, som Epinion gennemførte for FOA i juni.

Færre hænder

Den økonomiske udvikling kan også

aflæses i antallet af ansatte. Fra juni 2009 til juni 2011 er der i kommunerne blevet 1.500 færre ansatte til at pleje 45.100 flere ældre over 67 år.

Ifølge tal fra Kommunernes Landsforening faldt antallet af beskæftigede i kommunerne med 3,3 procent i perioden januar 2010 til januar 2011. Ser man alene på social- og sundhedspersonalet er faldet på hele 5 procent.

Resultatet er, at antallet af kommunalt ansatte nu er lavere end i januar 2007, hvor kommunerne overtog en lang række opgaver fra de gamle amter.

Ringere service

Besparelserne rammer kommunalt ansatte og borgerne. Ifølge en undersøgelse fra Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd fra september oplever 22 procent af offentligt ansatte, at de i høj grad har fået mindre tid til borgerne og brugerne. Yderligere 44 procent mener, at de i nogen grad har fået mindre tid til borgerne. Kun 2 promille mener, de har fået mere tid til borgerne!

Forringelserne opleves også af FOAs medlemmer i ældreplejen. I en medlemsundersøgelse fra juni i år svarer 70 procent, at de har fået mindre tid til den enkelte opgave. Og 60 procent oplever, at de har fået mindre tid til omsorg og nærvær over for de ældre.

På plejehjemmene oplever 54 procent af FOAs medlemmer, at der er færre udflugter og ture for de ældre. 51 procent oplever, at der i det hele taget er færre aktiviteter for de ældre.

Selv den personlige pleje spares der på. I 17 procent af kommunerne har de ældre måtte acceptere, at de kommer i bad færre gange end tidligere.

Konsekvenserne af 10 års borgerlig politik er omfattende. Velfærden er forringet, og de offentligt ansatte er i den grad slidte. Hvis udviklingen skal vendes, kræver det en ekstraordinær indsats af den nye regering. Det er en kæmpe udfordring, vi fortsat står med.

Fremskridt og fællesskab

Der er i de seneste år opstået den misforståelse, at velfærdssamfundet og især den offentlige sektor er en økonomisk byrde for samfundet. Det forholder sig lige omvendt.

Den offentlige sektors opgaveløsning er en forudsætning for ny vækst i det private erhvervsliv. Virksomhederne har brug for skattefinansieret velfærd. Fordi de har brug for motorveje, gode pasningsmuligheder til børnene, en folkeskole af høj kvalitet, en kompetent erhvervs- og voksenuddannelse, forskning og innovation på højt niveau, et effektivt sundhedsvæsen og for en velfungerende ældrepleje.

– Citat fra FOAs vækststudie "Fremskridt og fællesskab"

Økonomiaftalerne for kommuner og regioner 2012

VK-regeringens årlige økonomiaftale med Kommunernes Landsforening og Danske Regioner betyder nulvækst i kommunerne og lidt flere penge i regionerne. Samtidig blev det også til et krav om øget produktivitet og ny lov om øget konkurrenceudsættelse og privatisering af velfærdsopgaver i kommuner som regioner

Kommunerne

Kommuneaftalen

Den kommunale velfærd rammes igen af 0-vækst. Det vil sige, at serviceudgifterne i 2012 skal være på samme niveau som i år og som i 2010.

Dette på trods af øgede udgifter til blandt andet hele socialområdet, flere børn i mange kommuner og flere plejekrævende ældre i de fleste kommuner. Alene på ældreområdet bliver der 2,8 procent flere ældre over 67 år i 2012.

Vi ved, at 0-vækst kommer til at betyde, at 2012 også bliver et år med fyringer af offentligt ansatte og forringet velfærd for borgerne.

Specialområdet

De handicappede, psykisk syge og børn med forskellige problemer er i fokus, når det handler om kommunernes økonomistyring. Udgifterne hertil er steget gennem de seneste år. Det er områder, der selv sagt er svære at styre – og ifølge aftalen skal der gøres noget ved det.

Frit valg i ældreplejen

Siden 2003 har de ældre haft frit valg mellem kommunal og privat hjemmepleje. Langt de fleste vælger den kommunale hjemmepleje.

Tal fra 2009 viser, at kun 1,9 procent af de ældre vælger et privat firma til personlige pleje. Når det drejer sig om praktisk hjælp, er tallet 31,5 procent.



Der skal tages større hensyn til økonomien i afgørelser på det sociale område. Det er altså ikke borgernes behov og medarbejdernes faglighed, der skal være i centrum. Fremover kan kommunerne selv fastlægge lokale serviceniveauer. Der skal ske en forenkling af serviceloven, der skal give kommunerne mulighed for at styre området og hermed åbnes der op for forskellige serviceniveauer i landets kommuner. Serviceniveauet vil i fremtiden afhænge af kommunernes politiske og økonomiske vilje, og hertil skal lægges, at hensigten er, at det skal blive sværere at klage over kommunale afgørelser!

Øget privatisering

I aftalen er der også krav om øget udbud af de kommunale velfærdsopgaver. Det blev aftalt allerede i "Konkurrencepakken", som regeringen med støtte fra Dansk Folkeparti vedtog i april måned. Det foreløbige mål er, at

31,5 procent af de kommunale velfærdsopgaver skal være udbudt i 2015.

I slutningen af 2010 var 25,7 procent af velfærdsopgaverne konkurrenceudsat. Kommunerne havde ikke nået det aftalte mål på 26,5 procent.

For at hjælpe kommunerne med at øge udbuddet af velfærdsopgaverne er der oprettet en pulje på 100 millioner kroner, som kommunerne kan søge midler fra til projekter, der fremmer Offentlig-Privat-Partnerskab. Penge der må siges at være økonomisk støtte til udlicitering af flere opgaver.

Lov om konkurrenceudsættelse

De 30. maj i år vedtog Folketinget loven: Lov om ændring af lov om kommunernes styrelse og regionsloven. Lovens undertitel er: Kommunal og regional pligt til konkurrenceudsættelse.

NB: Loven er at læse via en kort formulering, der er sat ind i den eksisterende styrelseslov for kommuner og regioner.

Loven der er trådt i kraft 1. juli i år giver ministeren ret til at diktere kommunerne og regionerne udbud af opgaver, i et omfang og inden for de områder, ministeren finder passende. Loven betyder, at hvis kommunerne og regionerne ikke makker ret, kan regeringen bruge loven til at sikre, at flere offentlige velfærdsopgaver sendes i udbud og udliciteres. Den daværende opposition i Folketinget stemte alle imod.



Regionerne

Regionsaftalen

Aftalen gav et lille bitte løft på sundhedsområdet på 1,5 milliarder kroner efter flere års massakrer. Et løft der ikke kan sikre den nødvendige forbedring i sundhedsvæsenet, og der heller ikke kan forhindre fortsatte fyringer og et voldsomt forringet fysisk og psykisk arbejdsmiljø på regionernes arbejdspladser. Ligesom alle de

andre år kræves der, at de ansatte løber stærkere og stærkere.

I aftalen er der forudsat en såkaldt produktivitetsforbedring på 2 procent. Der er krav om skrap økonomisk styring med "bedre ressourceudnyttelse", som det hedder i aftalen. Og så skal der sættes fokus på sygefravær!

Alle nye initiativer og opgaver skal regionerne finde midler til inden for de eksisterende rammer. Det gælder også en styrket indsats på psyki-

atriområdet, der reelt blot er en videreførelse af midler fra satspuljen.

Øget privatisering

Selvom antallet af private sygehuse og privatklinikker er steget voldsomt fra 59 i 2002 til 255 i 2010, kræver økonomiaftalen, at der skal findes "nye og egnede områder til konkurrenceudsættelse". Der er dog fortsat ikke tale om et bestemt måltal for regionerne, ligesom der er for kommunerne, men der skal sikres "en væsentlig stigning".

MED-arbejde i regionen

På de regionale arbejdspladser i Region Hovedstaden er der de sidste to år sket en drastisk forværring i økonomien, og mange af vore faggrupper har fået frataget kompetencer eller er blevet fyret.

En udvikling der har sat MED-systemet (Medindflydelse og Medbestemmelses systemet, red.) under pres, og som har fået FOA-afdelingerne med medlemmer ansat i regionen til at etablere et særligt netværk for fællestillidsrepræsentanter – et såkaldt "MED-nørd netværk" – som nu har eksisteret i omkring et

års tid med meget positive resultater til følge. Netværket har haft fokus på styrkelse af MED-arbejdet på niveau 2 – virksomhedsniveau.

Det næste skridt på vejen i forhold til at styrke vores repræsentanter i MED-udvalgene, bliver det lokale MED-arbejde på niveau 3, der er afdelings- og afsnitsniveau på hospitalerne og i psykiatrien. Et arbejde som vil blive støttet med projektmidler fra forbundet, og som også vil få gavn af de erfaringer, vi har høstet i "MED-nørd netværket".

Frit valg af hospitaler

De private hospitaler har fået en meget lukrativ forretning på grund af ventetidsgarantien, det udvidede frie sygehusvalg og VK-regeringens skattebegunstigelse af private sundhedsforsikringer. Det har ført til, at antallet af private sygehuse og privatklinikker er steget fra 59 i 2002 til 255 i 2011.

På trods af det frie valg vælger kun halvdelen af alle, der får tilbud om behandling på et privathospital at sige ja. Den anden halvdel foretrækker længere ventetid på det nærmeste offentlige hospital.

Udlicitering – ikke bedst og billigst

Undersøgelse fra AKF (Anvendt Kommunal Forskning) viser, at udbud og udlicitering langt fra er bedst og billigst

I september offentliggjorde AKF (Anvendt Kommunal Forskning) en undersøgelse af danske og internationale udliciteringer i perioden 2000-2011. Formålet var at få et overblik over de dokumenterede fordele og ulemper ved at lade private løse opgaver for den offentlige sektor.

Undersøgelsen har blandt andet kigget nærmere på effekter for pris og kvalitet ved udlicitering af offentlige opgaver. Og set på, hvad udlicitering betyder for de ansattes arbejdsvilkår og arbejdsmiljø.

På trods af den borgerlige regerings hårdnakkede påstande de sidste 10 år, så er konklusionen, at der sjældent er noget at spare.

Særligt på de såkaldt bløde velfærdsområder, som eksempelvis ældrepleje, er der ingen dokumentation for fordele ved at bruge private leverandører. Der er ikke belæg for at sige, at udlicitering giver bedre eller billigere serviceydelser for skattekronerne. Undersøgelsen viser, at der langt fra er nogen garanti for lavere priser

og samme kvalitet ved udlicitering.

Rapporten viser også, at de hidtidige undersøgelser stort set aldrig medregner omkostninger til det bureaukrati, der følger med en udlicitering, det vil sige administration og jura i forbindelse med at udbyde, beskrive og overvåge opgaver.

En anden konklusion er, at der er stor risiko for, at arbejdsmiljøet og trivslen for de berørte medarbejdere bliver dårligere, og mange af de tidligere danske analyser peger også på, at jobtilfredsheden er faldende blandt udliciterede medarbejdere.

Socialdemokraterne og Socialistisk Folkeparti lovede i valgkampen op til folketingsvalget at gøre op med både nulvækst og krav om øget udlicitering.

Nu har de heldigvis fået regeringsmagten, og vi håber, det både kan stoppe udliciteringen af velfærdsopgaver, og at de allerede udliciterede opgaver gennemgås med henblik på at blive ført tilbage til kommuner og regioner.



Foto: Nationalbanken

Kampen om

Fyringsrunderne fortsatte på hospitalerne, og medlemmer valgte at gå ned i tid for at beholde tilknytningen til arbejdspladsen

Som vi skrev i beretningen sidste år, så bød 2010 på store fyringsrunder, specielt på hospitalsområdet, men også på det kommunale område. Denne tendens er desværre fortsat, og det er ligesom blevet mere naturligt for arbejdsgiverne at gennemføre fyringsrunder. Men det har store menneskelige konsekvenser for alle ansatte, der må leve med utrygheden, som fyringsrunderne fører med sig.

Desværre er det fortsat plejegrupperne fra FOA, der bliver fyret flest af. Og med forhandlingerne af budgetterne for 2012, hvor der varsles yderligere besparelser og fyringsrunder, så er det bekymrende, hvis denne tendens fortsætter.

I forbindelse med fyringsrunderne ser vi desværre også, at ansatte stilles over for valget mellem mange fyringer og nedsat tid, således forstået, at færre vil blive afskediget, hvis de an-

Medlemsledighed

Under den borgerlige VK-regering er antallet af ledige steget, og der er for øjeblikket flere på overførselsindkomst end i beskæftigelse.

I fagforeningen har vi ligeledes oplevet en eksplosion i antallet af medlemmer, der har mistet deres arbejde. Fra juli 2010 til juli 2011 er ledigheden blandt vores medlemmer steget fra 374 til 612 ledige medlemmer.

Ledigheden pr. juli 2011 fordelte sig således:

- 330 social- og sundhedshjælpere
- 167 social- og sundhedsassistenter
- 45 sygehjælpere
- 45 hjemmehjælpere
- 8 beskæftigelsesvejledere
- 17 øvrige



satte er villige til at gå ned i tid. En løsning som vi principielt har svært ved

Politikerne og dagpengene

De nye dagpengeregler, der blandt andet betød, at retten til dagpenge blev sat ned fra 4 til 2 år, var en del af aftalen mellem den forrige VK-regering og Dansk Folkeparti fra maj 2010.

Hensigten med dagpengereformen var at forbedre de offentlige udgifter frem mod 2013, idet man mente, at forkortelsen af dagpengeperiode ville føre til færre ledige og et øget arbejdsudbud.

VK-regeringen forventede, at ændringerne vil slå fuldt igennem i 2014 og reducere de offentlige udgifter med omkring 7,6 milliarder kroner årligt. Heraf forventede man, at knap 2,7 milliarder kroner, svarende til omkring 35 procent ville være besparelser på de kommunale budgetter.

De økonomiske vismænd forudsiger, at der pr. 1. juli 2012 vil være tusinder, der mister retten til dagpenge. For vores medlemmer vil der være mellem 40 og 50 personer, der mister retten til dagpenge og som derfor er i stor fare for at miste deres forsørgelsesgrundlag, idet de ikke kan få kontanthjælp, fordi de ejer hus/lejlighed, bil eller andre værdier.

at bakke op, da vi tidligere har erfaret, at arbejdstidsnedsættelser sjældent er en god måde at løse sparerunder på, idet de ikke er nogen garanti mod nye fyringsrunder. Men når det er sagt, må vi også erkende, at det for den enkelte kan være vigtigt at beholde tilknyt-

Mistede job

Siden 4. kvartal 2009 og frem til 1. kvartal 2011 blev der fyret 1.206 personer i Region Hovedstaden. 540 tilhørte FOAs plejegrupper.

Dagpengeretten

- Du har som medlem af en a-kasse ret til 2 års dagpenge inden for 3 år, tidligere havde du ret til 4 år inden for 6 år.
- Mister du retten til dagpenge, skal du som ledig p.t have haft udstøttet arbejde i sammenlagt 962 arbejdstimer, svarende til 26 ugers arbejde på fuld tid, for at blive indplaceret i dagpengesystemet igen. Et optjeningskrav, der pr. 1. juli 2012 ændres til 1.924 udstøttede arbejdstimer, svarende til 52 uger på fuld tid.
- Ledige a-kassemedlemmer, som er over 55 år og som har ret til efterløn, har krav på at blive tilbudt et seniorjob via bopælskommunen.

ningen til arbejdspladsen og derfor acceptere nedvarslingen i stedet for fyrsedlen. Men for nogle kan beslutningen have store økonomiske konsekvenser.

Personaleomsætningen på arbejdspladserne er også drastisk nedsat. Hvor vi tidligere for nogle områder kunne se en personaleomsætning på over 20 procent, er den nu nogle steder nærmest 0. Men det betyder ikke, at stillinger ikke bliver opslået, det er bare sjældent, at det er FOAs plejegrupper, der søges efter, og slet ikke på hospitalerne. Her kan man få alle de sygeplejerske, man vil have, og det er der mange sygeplejeledelser, der foretrækker.

Medlemmer på efterløn

Pr. august 2011 havde vores a-kasse 913 medlemmer på efterløn.

Tallet fordelte sig således:

- 1 var på efterløn fra overgangsydelse
- 45 var på fleksibel efterløn/deltid
- 867 var på fleksibel efterløn/fuldtid

Efterløn er det andet største forsørgelsesgrundlag efter endt dagpengeperiode. En andel der forventes at blive reduceret de kommende år som følge af forkortelsen af dagpengeperiode og forhøjelsen af efterlønsalderen.

Lederne – et presset folkefærd

Ledernes vilkår har ændret sig voldsomt. Der er blandt andet blevet færre lederstillinger i hjemmeplejen og på plejehjem og dermed også flere ledige social- og sundhedsassistenter, sygehjælpere og sygeplejersker

I mange kommuner har man omstruktureret og nedskåret massivt i ledelsesniveauerne. Og som et led i den massive indsats vedrørende fremtidens sygepleje er mange af FOAs ledere blevet fyret, og for nogles vedkommende er de blevet tilbudt genansættelse i basisstillinger. En udvikling som har betydet, at der er blevet ansat mange sygeplejersker i lederstillinger, hvor de skal varetage det sygeplejefaglige ansvar.

Dertil skal lægges, at hvor øverste

Ledelse – et fag

Vi mener, at ledelse er et fag, og at det ikke er faggruppebestemt. Lederne skal være i konstant udvikling og følge tendenser i samfundet og efteruddanne sig, idet faget ledelse er under konstant udvikling.

leder vurderer, at det er en sygeplejerske som skal være leder, så sker det ofte, at FOAs faggrupper bliver degraderet i forhold til deres faglige kompetencer – og ikke mindst på deres lederkompetencer.

En anden vigtig ændring for lederne har været en ny opmærksomhed på synlig ledelse, hvilket har ført til væsentlige ændringer af mødetider for mange ledere. Og på grund af tilsynsrapporter, arbejdsplads vurderinger (APV), trivselsundersøgelser, tilfredshedsundersøgelser m.m. er der kommet et særligt fokus på aften- og nattimerne.

I Lederudvalget under bestyrelsen har vi besluttet at øge fokus på ledelse som fag, men også på lederne som fag-faglige ledere. En problematik som vores medlemsblad – infoa – har taget fat om i en artikelserie siden september i år. Og fra januar 2012 vil

vi besøge vores ledere på arbejdspladserne for at afdække deres løn- og arbejdsvilkår, uddannelsesniveau m.m.

Det er vigtigt for os at understrege, at god ledelse skal kunne opleves på alle arbejdspladser og på alle niveauer. Og at god ledelse afspejler en fornuftig og eftertænksom leder, som tager velfærdsledelse alvorligt. For FOA er velfærdsledere nøglen til god velfærd for medarbejderne.

FOA har lavet pjecen: "FOA – det bedste valg for velfærdsledere" til FOAs ledere, som fortæller om FOAs tilbud til lederne, og som også uddyber, hvad FOAs 11 serviceløfter betyder for FOAs ledere.

Og som det også står i "FOA – det bedste valg for velfærdsledere", så er FOA parat til at lytte og hjælpe, for lederne står ofte alene med deres udfordringer og problemer.



Arbejdsmiljø

Dårligt psykisk arbejdsmiljø og omsorgssamtaler med jurister på sidelinjen fylder mere og mere på arbejdspladserne. Fagforeningen satser på at uddanne arbejdsmiljørepræsentanter og opfordrer til et tæt samarbejde mellem fælles-, tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter



Arbejdsmiljørepræsentanter, Arbejdsmiljøloven, APV, lovpligtige kurser, MED-udvalg m.m. er fremtidens omdrejningspunkt, når vi taler fysisk og psykisk arbejdsmiljø. Og det tager fagforeningen alvorligt.

Vi ser desværre flere og flere sager om dårligt psykisk arbejdsmiljø, og derfor udtænker vi strategier og handlemåder, så vi kan håndtere dem på den bedst tænkelige måde for medlemmerne. Samtidig arbejder vi tæt sammen i huset, således at opgaverne løses så kvalificeret som muligt.

Færre hensyn

Hvor der før var etik og moral forbundet med fravær af den ene eller den anden karakter ser vi nu, at elastikken er så spændt, at medlemmer opsiges på grund af sygefravær af kort varighed. Vi modtager opsigelser, hvor medlemmer har været syge i mindre end én måned.

Modsat tidligere, hvor omsorgs-

”I dag er personaleafdelingerne jurister med, når der afholdes omsorgssamtaler. Det er ikke ligefrem fordrende for den gode samtale – juristen tænker økonomi, og det menneskelige aspekt forsvinder.

samtaler på arbejdspladsen blev brugt til en konstruktiv drøftelse af sygefraværet tillidsrepræsentant, medarbejdere og leder imellem, så er det i dag oftere sådan, at fagforeningen bliver bedt om at være bisidder, fordi ledelsen reelt ikke har til hensigt at finde løsninger, der kan hjælpe med at reducere antallet af sygedage.

Sammen om arbejdsmiljøet

For at hjælpe vores arbejdsmiljørepræsentanter bedst muligt har vi sammensat en række introdage for nyvalgte. Hensigten er at give arbejdsmiljørepræsentanterne et overblik

over, hvad de skal igennem på grunduddannelsen og give dem mulighed for at få svar på de spørgsmål, der presser sig på her og nu. Samt at vejlede dem i, hvordan de får hjælp til at løse eventuelle arbejdsmiljøproblemer på deres arbejdsplads.

MED-udvalg (Medindflydelse og Medbestemmelses udvalg, *red.*) og arbejdet i MED-udvalget er helt centralt. Det handler om, at fællestillids-, tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter skal arbejde langt tættere sammen i de lokale netværk. Lykkes det, vil det unægtelig gøre det langt lettere at blive dagsordensættende,

Arbejdsmiljø lokalt

Den mest decentrale fagforening forudsætter et velfungerende lokalt netværk af tillidsrepræsentanter. Det er vigtigt, at der sker en løbende koordinering blandt tillidsrepræsentanterne i den enkelte kommune eller forvaltning og på virksomhederne i Region Hovedstaden. Og lige så vigtigt er det, at netværket af tillidsrepræsentanter har et tæt samarbejde med arbejdsmiljørepræsentanterne.

Derfor har fagforeningen med penge fra forbundet igangsat et projekt med det formål at finde en ek-

semplarisk model for samarbejde, kommunikation og uddannelse mellem FOA-aktører på arbejdsmiljøområdet. Der skal udvikles værktøjer, der beskriver en sags gang lokalt, og værktøjer der beskriver, hvad de lokale repræsentanter skal gøre. Værktøjerne skal indarbejdes i grunduddannelsen. Projektet: ”Arbejdsmiljø – med det lokale netværk i centrum” er i sin indledende fase og gennemføres i det nye år med deltagelse af tillidsvalgte i Gentofte Kommune og på Bispebjerg Hospital.

således, at møderne og emnerne for MED-møderne bliver en fælles opgave for både arbejdsgiver- som medarbejderside.

Et godt samarbejde mellem arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentanter er i det hele taget en forudsætning for mange ting, også når svarene på trivselsundersøgelser skal omsættes i hverdagen, en sammenhæng som også fagforeningen har fokus på.

Ny arbejdsdeling

Modsat tidligere er arbejdet med ar-

bejdsmiljø nu delt ud på flere hænder i fagforeningen. Både ansatte og politisk valgte er inddraget i det håb, at vi kan løse flere arbejdsmiljøsager lokalt og tæt på medlemmet. I den forbindelse vil vi også have fokus på om, der er tale om en individualsag, eller om der er tale om en "syg" arbejdsplads.

Hjælpemidler under lup

Velfærdsteknologien er kommet for at blive, og nye hjælpemidler vælter ind over os i stor stil. En udvikling vi skal tage alvorligt, men også en udvikling som

vi skal prøve at få mest muligt ud af.

Det handler også om etik og moral. Vi skal sortere de nye hjælpemidler med omhu på alle MED-niveauer, hvor nye hjælpemidler skal drøftes, og hvor der skal tages beslutning, om de skal indkøbes.

Vi afholder en temadag dette efterår om velfærdsteknologi og håber hermed at kunne "klæde alle tillidsvalgte på" til at stille de kritiske og frække spørgsmål på arbejdspladserne, inden der investeres i velfærdsteknologiens nye hjælpemidler.

Overenskomstforhandlingerne i 2011

Det blev kun til få forbedringer af overenskomsterne på det kommunale som det regionale område, da forhandlingerne med Kommunernes Landsforening og Danske Regioner blev afsluttet i foråret

Overenskomsterne på det kommunale og regionale område blev fornyet den 1. april i år. Det blev en noget tam forestilling med en meget smal ramme. Selvfølgelig påvirket af overenskomstresultatet på det private område. Derudover var virkeligheden, at vi startede forhandlingerne med at skylde penge, fordi reguleringsordningen gik i minus i 2010. I stedet for lønning den 1. oktober sidste år aftalte parterne, at gælden skulle afvikles i den kommende overenskomstperiode.

Vi fik en 2-årig overenskomst med nul lønstigninger i 2011 og med små stigninger pr. 1. januar og 1. oktober i 2012.

Desuden måtte vi konstatere:

- Lavtlønsprojekt havde ingen værdi for medlemmerne.
- Uligelønnen blev der ikke rørt ved.
- Reguleringsordningen blev ikke ændret.



De få penge, der var til rådighed til FOAs egne forhandlinger, blev med tilfredshed udmøntet på en måde, så alle faggrupper blev tilgodeset. Efterfølgende har vi måttet konstatere:

- At der i 2011 bliver tale om et reallønsfald. Det er konsekvensen af, at det ikke blev til lønstigninger i år.
- At lønstigningerne bliver små pr. 1. januar 2012, idet reguleringsordningen igen er gået i minus.

Enig bestyrelse

Ved urafstemningen anbefalede en enig bestyrelse medlemmerne at stem-

me ja til overenskomstresultatet med blandt andet følgende bemærkninger:

- Det er bestyrelsens samlede vurdering, at en FOA-konflikt i den givne situation ikke vil rykke arbejdsgiverne i en retning, der vil rette op på de for medlemmerne vigtige spørgsmål, som ikke har nydt fremme hos arbejdsgiverne.
- Det er langt fra et forgyldt resultat. Derfor anbefaler vi, at forbundet allerede nu kridter skoene og går ind i kampen for et markant bedre resultat næste gang.

Når vi når til generalforsamlingen i 2012, så har fagforeningen allerede haft medlemsdebat, indhentet og afleveret krav til de kommende overenskomstforhandlinger i 2013.

Uddannelse af tillidsvalgte

Den mest decentrale fagforening kræver dygtige og veluddannede tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter. Mest uddannelse foregår i fagforeningen for penge, der indbetales af arbejdsgiverne til en central pulje, som fordeles mellem de faglige organisationer.

I 2010 gennemførte vi 2.372 kursistdage for alle tillidsvalgte i forhold til de 963 tildelte kursistdage. I 2011

er vi blevet tildelt 944 kursistdage og forventer igen at gennemføre mere end det dobbelte.

Reelt uddanner vi mere, end vi får penge til. Men et refusionssystem har hidtil sikret underskudsdekning. Vi arbejder for at få bedst og mest uddannelse for færrest kroner. Det er vigtigt, at vi kan uddanne tilstrækkeligt for de tildelte midler og ikke bruge kontingentkroner.

Uddannelsen af tillidsrepræsentanter skal følges op af skriftlige aftaler om kompetencer for den enkelte. En opgave, der vil blive prioriteret i det kommende år, idet kompetenceaftalerne er et vigtigt værktøj i det daglige samarbejde mellem fagforeningen og tillidsrepræsentanterne. Aftalerne er desuden knyttet til tillidsrepræsentant-løftet.

Overenskomstforhandlingerne i 2012

Overenskomsterne på det private område står for at skulle fornyes. Derfor har forbundet udarbejdet et debatoplæg, der tager fat på områder som EU's vikardirektiv, regler for tillidsrepræsentanter og fritvalg

Overenskomsterne på det private område skal fornyes pr. 1. marts 2012. Til forskel fra det offentlige område så kender medlemmerne lønstigningerne i hele overenskomstperioden. Og de har været meget sparsomme i indværende periode.

Forventninger til de nye overenskomster må siges at være forsigtige. Arbejdsgivere og politikere maner til tilbageholdenhed. Krisen kradser, og en ny regering skal bringe landet på fode igen. Men det går altså ikke, at medlemmerne skal opleve reallønsfald og ingen lønudvikling i den kommende periode.

I det forberedende arbejde har forbundet udarbejdet et debatoplæg med følgende temaer:



- Løn – ligeløn – lavtløn – løntillæg
- EU-vikardirektivet
- Fritvalg
- Pension
- Tillidsrepræsentant-regler
- Barsel
- Seniordage
- Kompetenceudvikling og uddannelse

Forbundet gennemførte i september måned en overenskomstkonference med tillidsrepræsentanterne på det private og fagforeningerne. Og bestyrelsen har nedsat et overenskomstudvalg, der skal følge overenskomstforløbet på det private område, indtil en ny overenskomst er i hus.

Det er vigtigt at bemærke, at FOA fylder usandsynligt lidt på det private område, så indflydelsen bliver rent ud sagt minimal.

Bestyrelse og udvalg

Bestyrelse 2011

Palle Nielsen, formand
Marianne Jensen, næstformand
Ulla Johansen, faglig sekretær
Charlotte Thim von Mehren, faglig sekretær
Poul Møller, faglig sekretær
Mari-Ann Petersen, faglig sekretær
Janine Almy, bestyrelsesmedlem
Elsebeth Bjørnkjær, bestyrelsesmedlem
Lisbeth Glaven, bestyrelsesmedlem
Vibeke Jensen, bestyrelsesmedlem
Heidi Kelm Jensen, bestyrelsesmedlem
Eva D'Artibale Lorenzen, bestyrelsesmedlem
Kisser Maak, bestyrelsesmedlem
Jean Petersen, bestyrelsesmedlem
Martin Bredesen, bestyrelsesmedlem
Mai-Britt Christensen, 1. bestyrelsessuppleant

Christina Roslundh, ungdomsudvalgets observatør

Birgit Christensen, revisor
Jeanette Nauta-Ridderstrøm, revisor
Pia Jørgensen, revisorsuppleant

Benthe Viola Holm, fanebærer
Heidi Kelm Jensen, fanebærersuppleant

Udvalg under bestyrelsen 2011

1. maj-udvalget

Charlotte Thim von Mehren – faglig sekretær og politisk ansvarlig
Palle Nielsen – formand
Janine Almy – bestyrelsesmedlem
Vibeke Jensen – bestyrelsesmedlem
Eva D'Artibale Lorenzen – bestyrelsesmedlem
Martin Bredesen – bestyrelsesmedlem

Lederudvalget

Charlotte Thim von Mehren – faglig sekretær og politisk ansvarlig
Janine Almy – bestyrelsesmedlem
Jean Petersen – bestyrelsesmedlem
Conni Kraul – medlem og leder

Netværk i Fagbevægelsen (NIF)-udvalget

Marianne Jensen – næstformand og politisk kontaktperson
Jean Petersen – bestyrelsesmedlem og politisk ansvarlig
Lisbeth Glaven – bestyrelsesmedlem
Herudover godt 36 medlemmer

Oplysningsudvalget

Poul Møller – faglig sekretær og politisk ansvarlig
Lisbeth Glaven – bestyrelsesmedlem
Janine Almy – bestyrelsesmedlem
Jean Petersen – bestyrelsesmedlem

Overenskomstudvalget – det private område

Palle Nielsen – formand og politisk ansvarlig
Mari-Ann Petersen – faglig sekretær
Janine Almy – bestyrelsesmedlem
Heidi Kelm Jensen – bestyrelsesmedlem

Overenskomstudvalget – det offentlige område

Palle Nielsen – formand og politisk ansvarlig
Poul Møller – faglig sekretær
Mari-Ann Petersen – faglig sekretær
Heidi Kelm Jensen – bestyrelsesmedlem
Elsebeth Bjørnkjær – bestyrelsesmedlem
Kisser Maak – bestyrelsesmedlem

Struktur-, demokrati- og lovudvalget

Palle Nielsen – formand og politisk ansvarlig
Mari-Ann Petersen – faglig sekretær
Lisbeth Glaven – bestyrelsesmedlem
Kisser Maak – bestyrelsesmedlem
Martin Bredesen – bestyrelsesmedlem

Janine Almy – bestyrelsesmedlem
Eva D'Artibale Lorenzen – bestyrelsesmedlem
Mai-Britt Christensen – 1. bestyrelsessuppleant
Jean Petersen – bestyrelsesmedlem

Ungdomsudvalget

Poul Møller – faglig sekretær og politisk kontaktperson
Heidi Kelm Jensen – bestyrelsesmedlem og politisk ansvarlig
Christina Roslundh – formand for Ungdom FOA Social- og Sundhedsafdelingen

Seniorklubbestyrelsen

Ulla Johansen – faglig sekretær og politisk ansvarlig
Margit Vognsen – formand for bestyrelsen i Seniorklubben
Kirsten Geertsen – næstformand
Åse Meimon – kasserer
Ellen Rohrdal
Connie Sjøberg
Karen Margrethe Fedde
Rosa Hjort
Holger Schmidt-Sørensen
Ruth Mørck

Suppleanter:

Anne-Lise Nielsen
Ebba Ziegler Johansen
Sine Eriksen

Revisorer:

Anne Lise Nielsen
Inge Thorsgård

Revisorsuppleant:

Birthe Holst

Uændret kontingent til fagforeningen

Budget 2012 er udarbejdet med udgangspunkt i, at fagligt kontingent til fagforeningen ikke stiger. Forbundscontingentet stiger 1. januar 2012 med kr. 11,70.

Budget 2012

Vedtaget på bestyrelsesmødet den 13.10.2011

Fagforeningens uddannelse af tillidsvalgte er ikke indlagt i budgettet, da disse aktiviteter finansieres af Forbundet.

Note		Budget 2012 t.kr.	Budget 2011 t.kr.	Regnskab 2010 t.kr.
1	Kontingentindtægt	30.415	31.901	31.188
10	Kantinedrift	210	209	
	Øvrige indtægter			2.324
	Indtægter	30.625	32.110	33.512
2	Lønninger	22.232	21.959	21.943
3	Aktivitetspulje	0	0	-649
3	Elevklub	-15	0	16
3	Faglige aktiviteter	837	987	1.204
4	Mødeaktiviteter	991	991	872
5	Uddannelsesaktiviteter	450	600	327
6	Bladudgivelse	916	1.825	1.993
7	Information	386	401	434
8	Administration	3.672	3.773	2.706
9	Ejendommens drift	1.222	1.041	380
10	Kantine			78
11	Afskrivninger	478	428	478
12	Renter (udgifter minus indtægter)	745	923	713
13	Skat	0		
	Omkostninger	31.914	32.928	30.495
	Årets budgetterede resultat	-1.289	-818	3.017

Noter til budgettet 2012 og 2011

Note	Budget 2012 t.kr.	Budget 2011 t.kr.
1 Kontingent		
Indtægter	30.960	32.456
10 Kantinedrift		209
Øvrige indtægter		
3 Til aktivitetspulje	-545	-555
Kontingentindtægt i alt	30.415	32.110
2 Lønninger		
Løn incl. pension for valgte og ansatte	22.140	21.850
<i>Fælles lønomkostninger:</i>		
Særlig feriegodtgørelse	442	441
ATP	109	106
ATP finansiering	61	30
AER	111	105
Barselsfond	36	36
Uddannelsesfond	28	28
Lønsumsafgift	1.150	1.105
Fælles lønomkostninger i alt	1.937	1.851
<i>Refusionsordninger:</i>		
Stillingsmandsgodtgørelse	30	0
Underviserløn – kernemoduler	200	250
Refusion AKUT-midler	520	500
FOA A-kasse andel af løn til køkken/rengøring	788	685
Refusion til løn for Regionskonsulent	307	307
Refusioner i alt	1.845	1.742
Samlede lønomkostninger	22.232	21.959
3 Aktivitetspulje		
3 kr. pr. aktivt medlem pr. måned 2011		555
3 kr. pr. aktivt medlem pr. måned 2012	545	
Indtægt i alt	545	555

Note	Budget 2012 t.kr.	Budget 2011 t.kr.
3 Elevklub		
Kontingentindtægt	-160	
Bogsalg	-470	
Vareforbrug – køb af bøger mv.	570	
Møder mv.	40	
Store praktikdag	5	
Elevklub i alt	-15	
3 Faglige aktiviteter		
Bevillinger	80	155
Kontingenter	348	361
Pensionister	144	178
Juletræsfest	190	218
TR/SR-materialer	75	75
Faglige aktiviteter i alt	837	987
4 Mødeaktiviteter		
Kongres	0	0
Generalforsamling	300	210
Bestyrelsesmøder	210	210
Udvalg	79	79
Netværkspulje	30	30
Andre møder	272	272
1. maj arrangement (flyttet til aktivitetspuljen)	0	140
Medlemsmøder	35	35
EPN	65	15
Mødeaktiviteter i alt	991	991
5 Uddannelsesaktiviteter		
Medlemsorganisering	50	100
Kursusgebyrer: AOF m.fl.	558	650
Deltagerbetaling til medlemskurser	-158	-150
Uddannelsesaktiviteter i alt	450	600
6 Bladudgivelse		
Layout 4 udgivelser	137	280
Tryk 4 udgivelser	275	550
Rammebeløb (foto/ artikler m.v.)	170	307
Porto	336	710
– annonceindtægter	-2	-22
Bladudgivelse i alt	916	1.825

Note	Budget 2012 t.kr.	Budget 2011 t.kr.
7 Information		
Hjemmeside	0	15
Lommebøger	386	386
Information i alt	386	401
8 Administration		
Telefon	98	98
Revision	182	182
Porto og gebyrer	490	435
Post	42	36
Fotokopiering	800	1.214
Kontorartikler	300	300
Transport	300	260
Forsikringer	110	100
Arbejdsmiljøcentret (tidligere BST)	36	35
Faglitteratur og regelsamlinger	60	50
Avisabonnementer	33	30
Radio/TV licens	3	3
Telefonbogs- og netannoncer	36	36
Stillingsannoncer	75	75
IT anskaffelser	125	125
IT reparation og vedligeholdelse	10	10
Reparation/ vedligeholdelse af inventar	40	39
Småanskaffelser	200	150
Udsmykning	50	50
Rengøring – service – vinduespudding	680	670
Personaleomkostninger, uddannelse, møder, konferencer mv.	788	731
Varmdrikautomat	80	75
PR-materialer	75	55
Repræsentation	50	50
Andre omkostninger	15	15
	4.678	4.824
Administrationsaftale med FOA A-kasse	-1.006	-1.051
Administration i alt	3.672	3.773

Note	Budget 2012 t.kr.	Budget 2011 t.kr.
9 Ejendommens drift		
Ejendomsskat	935	975
Forsikringer	122	122
Varme, el og vand i alt	714	744
Indvendig vedligeholdelse	500	160
Udvendig vedligeholdelse incl. snerydning	90	90
Alarmsystem	155	175
Renovering af adgangs-/ alarmsystem	0	74
Reparation, service, drift og vedligeholdelse materiel	450	455
Diverse, renovation etc.	75	77
Ejendommen i alt	3041	2.872
Lejekontrakt FOA A-kasse	-269	-296
Huslejeindtægt FOA A-kasse + leje af lokaler	-1.500	-1.495
Udlejning af mødelokaler / sal	-50	-40
Ejendommens drift i alt	1.222	1.041
10 Kantinedrift		
Indtægter	-1.400	-1.420
Varekøb	1.000	1.055
Reparation og vedligeholdelse af køkkenmaskiner mv.	50	39
Småanskaffelser	50	20
Fagforeningens resultat af moms / kantine	90	97
Kantinedrift i alt	-210	-209
11 Afskrivninger		
Ejendommen	266	266
Inventar	212	162
Andre maskiner	0	0
Andre anlægsaktiver	0	0
Afskrivninger i alt	478	428
12 Renter, netto		
Renteindtægter mv.	-15	-12
Prioritetsrenter mv.	760	935
Renter, netto i alt	745	923
13 Skat af årets indkomst		
Der forventes ingen skat for budgetåret.		

Ordinær generalforsamling 2011

Der indkaldes til ordinær generalforsamling i FOA Social- og Sundhedsafdelingen.
Tirsdag den 15. november 2011, klokken 17.45 i Brøndby Hallen, Brøndby Stadion 10.



Dagsorden

1. Velkomst
2. Godkendelse af forretningsorden
3. Valg af dirigenter
4. Beretning
5. Budget samt kontingentfastsættelse
6. Indkomne forslag
7. Lovforslag
8. Valg

Bestyrelsen

- A** Faglig sekretær Ulla Johansen – *genopstiller*
- B** Faglig sekretær Mari-Ann Petersen – *genopstiller*
- C** Bestyrelsesmedlem Janine Almy – *genopstiller*
- D** Bestyrelsesmedlem Lisbeth Glaven – *genopstiller ikke*
FTR i Gladsaxe Kommune, Maria Grøndahl, *opstiller*
- E** 2. bestyrelsessuppleant – *vakant*
FTR i SUF, Københavns Kommune, Susan McAlden, *opstiller*

Revisor

- F** Revisorsuppleant Pia Jørgensen – *genopstiller*

Fanebærere

- G** Fanebærersuppleant Heidi Kelm Jensen – *genopstiller*

På generalforsamlingen skal man være til stede under det enkelte dagsordenspunkt for at kunne afgive sin stemme.

Da der ikke er flere kandidater, end der skal vælges, er der ikke afstemning i fagforeningen.