

Generalforsamling

den 21. november 2013

Beretning – regnskab – budget – forslag



FOA
FAGOGARBEJDE

Social- og Sundhedsafdelingen



Kære medlem

Du møder din fagforening i hverdagen på arbejdspladsen, hvor du har været med til at vælge din tillids- og arbejdsmiljørepræsentant. Og du har muligvis mødt fagforeningen på Godthåbsvej i forbindelse med en sag, eller fordi du har deltaget i nogle af fagforeningens mange arrangementer og medlems-tilbud.

I året der er gået, har vi desværre måttet konstatere, at vi har rigtig mange opsigelser og forhandlinger med arbejdsgiverne. Forhandlinger som vores tillids- og fællestillidsrepræsentanter har taget sig af på arbejdspladserne, men desværre også sager, som det ikke er lykkedes at løse lokalt og som derfor er endt i fagforeningen til videre forhandling.

Alle tillidsvalgte, medarbejdere på Godthåbsvej, bestyrelsen og politikere har alle et fælles fokus – det er dig som medlem, det handler om. Og at sager og problemer så vidt muligt skal løses på arbejdspladsen.

VI BLIVER BEDRE

Vi kan altid gøre det bedre. Derfor uddanner vi hele tiden de tillidsvalgte til de mange udfordringer, de møder i en hverdag,

hvor der sjældent er den fornødne tid til at varetage kollegaernes interesser. I dag har vi en række velfungerende og dygtige netværk af tillidsrepræsentanter med engagerede og veluddannede fællestillidsrepræsentanter. Og nu står vi overfor at skulle inddrage arbejdsmiljørepræsentanterne mere, så de sammen med tillidsrepræsentanterne kan tage fat om de mange arbejdsmiljøproblemer på vores arbejdspladser.

På Godthåbsvej kvalificerer vi os hele tiden til at give dig den bedst mulige hjælp og service, hvad enten du møder sagsbehandlere eller rengøringspersonalet.

DET KOMMENDE ÅR

Hvad angår arbejdet i 2014, ser det i skrivende stund ud til, at vores vigtigste indsatsområder bliver:

- Vi skal udfordre de nye kommunalbestyrelser og regionsrådet. De gode erfaringer, vi har med at samarbejde med og udfordre politikerne, skal intensiveres.
- Overenskomstforhandlingerne på det private område skal fornys den 1. marts. Sideløbende skal vi arbejde for, at alle private aktører indgår overenskomst.
- I løbet af foråret starter vi forarbejdet til de offentlige overenskomstforhandlinger i 2015.
- Udbud på det kommunale område. Mange kommuner tror, der er store besparelser at hente ved at udbyde dele eller hele ældreområdet. Det er ikke virkeligheden. Det skal vi bevise.
- Vi skal fortsætte udviklingen af arbejdet med fag og faglighed.

Alle indsatsområder, som selvfølgelig ikke bliver til noget uden dig og dine kollegaer.

Ellers er der kun at sige god læsning! Vi håber, at beretningen vil give jer indblik i de mange opgaver, vi har arbejdet med siden sidste års generalforsamling.

*På bestyrelsens vegne
Palle Nielsen
Formand*

Kampdage, happenings og demonstrationer

Fagforeningen har været synlig på internationale kampdage, arrangeret happenings for at fastholde kravet om ligeløn, møder og demonstrationer, hvor vi har markeret vores utilfredshed med kommunernes økonomi og regeringens politik. Vi støttede også lærerne i deres overenskomstkamp

Kvindernes sidste arbejdsdag – den 1. november 2012. Happening foran fagforeningen på Godthåbsvej 15. Vi havde liggestole og badebolde med, nu det var den "sidste arbejdsdag". Senere deltog vi i et festligt arrangement i forbundshuset på Staunings Plads.

Kvindernes Internationale Kampdag – den 8. marts 2013. Ved Finansministeriet.

Arbejdernes Internationale Kampdag – den 1. maj 2013.

Fagforeningen deltog i tre demonstrationer **til støtte for lærernes kamp**, da de blev lock-outet. (20.3., 11.4. og 25.4.)

Op til **forhandlingerne om kommunernes økonomi** for næste år deltog fagforeningen i en demonstration på Københavns Rådhusplads sammen med de øvrige fagforeninger i København. (11.6.)

Folketingets åbning – den 1.10. Vi deltog sammen med en bred kreds af fagforeninger, ungdomsorganisationer og andre i en manifestation af, hvilken vej den politiske udvikling bør gå de kommende to år frem mod næste folketingsvalg.



Ledighed, jobrotation og uddannelse

Mange medlemmer er uden arbejde. Fagforeningen forsøger at afhjælpe udviklingen med blandt andet aftaler om jobrotation og relevante uddannelsesstilbud

Regeringens dagpengereform med en toårig dagpengeperiode er en katastrofe for mange af fagforeningens medlemmer. For flere ledige mister deres forsørgelsesgrundlag, hvis de ikke er berettiget til kontanthjælp eller seniorjob.

Selv med en langsommere indfasning af dagpengereformen med den særlige uddannelsesyndelse, og den i maj måned aftalte arbejdsmarkedsyndelse, så er der ingen tvivl om, at der er behov for en varig og holdbar løsning. Både fordi der er tale om midlertidige løsninger, men også fordi uddannelsesyndelsen og arbejdsmarkedsyndelsen begge ligger på kontanthjælpsniveau.

Der er utvivlsomt brug for, at vi kæmper for bedre forhold for vores ledige. For når arbejdsmarkedsyndelsen er helt udfaset i andet halvår 2016, så vil den halverede dagpengeperiode og det fordoblede genoptjeningskrav slå fuldt igennem, og vores ledige vil risikere at stå uden nogen form for indkomst.

MISTER DAGPENGE

I første halvår af 2013 har 85

medlemmer desværre mistet dagpengerechten, og vi forventer, at yderligere 52 medlemmer vil miste deres ret til dagpenge inden udgangen af 2013.

En trist udvikling, som fagforeningen gør alt for at afhjælpe. Og selv om vi ikke har haft mulighed for at følge vores medlemmers videre skæbne enkeltvis, så ved vi dog, at flere har valgt den midlertidige uddannelsesyndelse på uddannelsesyndelse.

I den forbindelse har det også været vigtigt for fagforeningen, at uddannelses tilbuddene har været arbejdsrelevante, og derfor har vi sammen med social- og sundhedsskolen SOPU København & Nordsjælland udviklet et uddannelsesforløb på 56 dage, hvor udgangspunktet er de nye fagområder inden for social- og sundhedsuddannelserne. Men til trods for vores bestræbelser har vi måttet konstatere, at kun få medlemmer har valgt at følge uddannelsesforløbet.

JOBROTATION

Mange af vores medlemmer er berørt af ledighed, og antallet af ledige er fortsat højt og stigende.



Fra juli 2012 til juli 2013 har a-kassen behandlet 1.400 ledighedserklæringer, så rigtig mange medlemmer har været berørt af ledighed i en kortere eller længere periode. Ifølge ledighedsstatistikken havde vi i juni 2012 registreret 779 ledige, og i juni i år var der tale om 827 ledige. Toppen nåede vi i januar i år med 968 ledige medlemmer.

En udvikling som fagforeningen forsøger at ændre på ved at etablere aftaler om jobrotation, for aftalerne kan give ledige job for en periode og de fastansatte mulighed

for at komme på efteruddannelse. Og med de nye opgaver i kommunerne ser vi, at også kommunerne er positive indstillet over for at bruge jobrotation, når social- og sundhedspersonalet skal have et kompetenceløft.

SOSU's medlemsundersøgelse

Som et resultat af medlemsundersøgelsen har fagforeningen valgt at arbejde videre med service, synlighed på arbejdspladsen, demokrati – indflydelse og information

I efteråret 2012 blev der gennemført en undersøgelse blandt medlemmerne i fagforeningens nyoprettede medlemspanel. Undersøgelsen var et led i det kongresforberedende arbejde, hvor der på landsplan blev iværksat en række eksperimenter.

Fagforeningens medlemsundersøgelse var en del af eksperimentet Lokal Medlemspuls, hvor det handlede om, hvordan FOA kan anvende lokale, internetbaserede medlemspaneler til at inddrage medlemmerne i det lokale FOA-demokrati.

Vi valgte, at vores undersøgelse skulle handle om medlemmernes syn på kontakten til fagforeningen, og om de føler, at de har indflydelse på fagforeningen. Undersøgelsen gav os et billede af, hvad vi kan forbedre, og det har været udgangspunktet for bestyrelsen og fællestillidsrepræsentanternes arbejde med:

- Service
- Synlighed på arbejdspladsen
- Demokrati – indflydelse
- Information

FAGFORENINGENS SERVICE

I forhold til den service, fagforeningen leverer over for medlem-

merne, er det derfor blevet besluttet at forbedre forskellige funktioner på fagforeningens hjemmeside. Eksempelvis en forbedring af funktionspostkassen og at gøre det tydeligere, hvor man som medlem kan få hurtige svar på generelle, faglige spørgsmål.

Derudover vil fagforeningen fortsætte arbejdet med at blive bedre til at forventningsafstemme og kommunikere med medlemmerne.

SYNLIGHED PÅ ARBEJDSPLADSEN

Medlemmernes ønske om, at tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter og fagforeningens politiske ledelse bliver mere synlige på arbejdspladserne, blev også vedtaget som et handlingspunkt. Derfor skal der nu arbejdes med initiativer, der har fokus på synlighed og hvervning af medlemmer.

DEMOKRATI – INDFLYDELSE

I forlængelse af ønsket om mere synlighed på arbejdspladserne ligger medlemmernes ønske om, at tillidsrepræsentanter og politisk ledelse skal ud på arbejdspladserne, så de kan lytte til medlemmernes ønsker og holdninger. Fagforeningens



medlemsundersøgelse viste nemlig, at en del medlemmer ikke ved, hvordan de får indflydelse i fagforeningen.

Bestyrelsen har derfor besluttet at arbejde videre med jævnlige medlemsundersøgelser og udbredelsen af kendskabet til SOSU's Medlemspanel, der bruges til at spørge medlemmer om deres holdninger og meninger. Det blev også besluttet at arbejde videre med at etablere flere netværk for eksempelvis mindre faggrupper og fagområder, fortsætte med at have fokus på konkrete aktiviteter, og hvordan man kan skabe rammerne for, at alle medlemmer kan være en del af det faglige arbejde. Endeligt vil fagforeningen fortsætte arbejdet med at styrke generalforsamlingerne i forhold til indhold, form og medlemsdeltagelse.

INFORMATION

Medlemmerne efterspurgte flere artikler om faglighed og faglighedsdebat. Derfor vil fagforeningen fortsætte med at have fokus på de enkelte faggruppers faglighed, men også have for øje, at fagligheden også tager afsæt i en arbejdsdag, hvor tværfaglighed er vigtig for det daglige arbejde og den service, borgerne modtager. Dernæst at have for øje, at det har betydning, om man, som social- og sundhedsansat, arbejder i hjem-

meplejen, psykiatrien, i et bofællesskab eller på et plejehjem, hospital med mere.

Tanken er også, at fagforeningen på sigt skal forsøge sig med en faglighedsdebat, der kan rejses i medlemsbladet infoa og eventuelt fortsætte på fagforeningens hjemmeside.

Det blev også vedtaget, at SOSU's Nyhedsbrev og SOSU's Kursusbrev, som godt 10.600 medlemmer og andre modtager i deres mailboks, fortsat skal udkomme. Og gerne med den tilføjelse, at der bringes flere nyheder om efterløn, pension og faglighed. I 2013 har fagforeningen i gennemsnit udsendt et nyhedsbrev eller kursusbrev én gang om måneden.

Hvad angår fagforeningens hjemmeside, så viser SOSU's medlemsundersøgelse, at mange medlemmer har svært ved at adskille fagforeningens sider og forbundets sider. En forståelig sammenblanding, som fagforeningen vil forsøge at afhjælpe ved at tilføje bokse på forsiden, der kan forklare fagforeningens rolle i forhold til forbund og social- og sundhedssektoren.

Det blev også vedtaget, at fagforeningen i det fortsatte arbejde med at udvikle informationsområdet skal afholde fokusgruppe-møder, hvor der skal tages stilling til konkrete produkter som artikler med mere i medlemsblad, på hjemmeside og i nyhedsbreve.

SOSU's MEDLEMSPANEL

Tilmeld dig vores medlemspanel, for vi vil gerne høre, hvad du mener. Svarene, vi får fra dig og andre, vil vi bruge til at forbedre vores medlemsservice og vores indsats for gode vilkår på arbejdspladserne.

Efter hver undersøgelse trækkes der lod blandt deltagerne om en række gavekort til Coop på 250 kroner.

Tilmeld dig på vores hjemmeside: www.foa.dk/sosu – klik på fanen Medlemspanel til venstre på siden.



Fagligheden – vigtigere end nogensinde

Fremtiden stiller større krav til social- og sundhedspersonalets faglige kompetencer. Samtidig arbejder faggrupper på at fortælle om deres faglighed til ledelse og kollegaer

Arbejdstempoet er efterhånden skruet så voldsomt i vejret, at det går ud over kvaliteten og fagligheden. Tiden, der skulle bruges på borgernære opgaver, bliver mange steder erstattet af opgaver, der ligger fjernt fra borgerne. Derfor oplever mange medlemmer, at de i hverdagen ikke har tid til at give en optimal pleje og behandling, for ikke at tale om den manglende omsorg over for borgerne.

I KOMMUNERNE

"Ældreplejen" i kommunerne er tæt på at kunne gå under betegnelsen; "det kommunale sundhedsvæsen". Der er et helt nyt fokus på opgaverne, og ikke mindst på hvem der skal løse dem.

Fagforeningen følger udviklingen i kommunerne, der modsat tidligere, vælger at ansætte langt flere social- og sundhedsassistenter. I de 18 kommuner, som fagforeningen dækker, er der i dag 1.027 flere social- og sundhedsassistenter ansat, svarende til en stigning på 36,3 procent på et år. Dertil skal lægges, at også flere sygeplejersker er blevet ansat end tidligere.

Modsat er der i dag ansat

183 færre social- og sundhedshjælpere, svarende til et fald på 3,1 procent, og færre ikke-uddannede social- og sundhedspersonaler i kommunerne.

Der har altså været en udvikling hen imod færre ikke-uddannede social- og sundhedsansatte, hvilket må tolkes som om, kommunerne går efter at højne kvaliteten i ældreplejen. En udvikling fagforeningen hilser velkommen, men når det så er sagt, så må vi konstatere et stigende antal frivillige i en tid, hvor social- og sundhedspersonalet er presset i hverdagen.

I juli måned offentliggjorde Hjemmehjælpskommissionen rapporten; "Fremtidens hjemmehjælp – ældres ressourcer i centrum for en sammenhængende indsats". Rapporten indeholder 29 anbefalinger til forbedringer og ændringer af hjemmeplejen, hvilket også betyder, at kommunerne skal "sikre fagligt kompetente medarbejdere".

Nogle af anbefalingerne er fornuftige nok og burde være lige til at implementere, mens andre kræver flere ændringer både fra både ledelse og medarbejdere. Den største

udfordring ligger nok hos kommunerne selv, som skal stoppe med at være så fokuserede på økonomien, og i stedet satse på hvad der er bedst for borgerne.

PÅ HOSPITALERNE

Efter flere år med fyringsrunder, der især har været hårde for FOA's faggrupper, ser det ud til, at manglen på arbejdskraft på nogle hospitaler er begyndt at melde sig. Vi hører samtidig fra vores tillidsrepræsentanter, at hospitalerne er begyndt at ansætte vores faggrupper igen.

En udvikling som vi selvfølgelig glæder os over, men ikke mere end, at fagforeningen sammen med tillidsrepræsentanterne fortsat skal arbejde for at sikre reelle stillinger. Også med henblik på fremtiden, så vi ikke igen kommer til at fungere som en reserve for andre faggrupper. Det er nødvendigt, at vi får overbevist lederne på hospitalerne om, at de skal udvise respekt for vores faggrupper og inkludere dem som en uundværlig del af personalet. Lederne skal sikre, at vores faggrupper får tilbud om opkvalificering –

NYE PROJEKTER

FOA i Region Hovedstaden og tillidsrepræsentanterne er ved at udarbejde to projekter, der skal sætte fokus på opgaverne, som vores faggrupper løser på det lungemedicinske og det ortopædkirurgiske område.

helt på lige fod med det øvrige hospitalspersonale.

Men vi har også selv en opgave som sundhedsfaglige personer. Vi skal dygtiggøre os og deltage i de udfordringer, der kommer, i stedet for at overlade opgaverne til andre. Som social- og sundhedspersonale skal vi vise vores berettigelse og vores værd. Vi skal ikke stå i skyggen af andre.

I PSYKIATRIEN

Fagligheden i behandlingspsykiatrien har fået en hjælpende hånd med tillidsrepræsentanternes nedskrevne visioner for social- og sundhedsassistenternes fremtid. Et initiativ som ledelsen i psykiatrien har taget meget

positivt imod, og et oplæg som har givet ledelsen indsigt i social- og sundhedsassistenternes faglige kompetencer. Et relevant og godt visionsoplæg, som tillidsrepræsentanterne også har haft mulighed for at præsentere for social- og sundhedssektorens formand i FOA, Karen Stæhr.

Med visionen belyser tillidsrepræsentanterne blandt

andet, hvad social- og sundhedsassistenter kan efter afsluttet uddannelse, de beskriver udviklingsmuligheder, der findes i dag, og giver deres bud på initiativer, der vil være fornuftige at gennemføre. For kort tid siden afsluttede tillidsrepræsentanterne deres arbejde med anden udgave af deres visionsoplæg, hvori de har fokuseret endnu mere på



social- og sundhedsassistenternes praktiske færdigheder.

Det socialpsykiatriske område er noget overset og har levet en noget omtumlet tilværelse, fordi mange institutioner siden kommunalreformen langsomt er blevet hjemtaget af kommunerne. I foråret afholdt fagforeningen en temadag for området, og her blev det tydeligt, at der er mange problemer med eksempelvis vold og misbrug i hverdagen. Det er noget, fagforeningen vil arbejde videre med.

I PRIVATE FIRMAER

Ligesom det er vigtigt, at der sikres ordentlige løn- og arbejdsvilkår for de ansatte, så skal fagforeningen også være med til at sikre, at det er udannet social- og sundheds-personale, der udfører per-

sonlig pleje og praktisk bistand til borgerne.

Hvis kommunerne udliciterer flere social- og sundhedsopgaver til private firmaer, så bør de kræve, at opgaverne varetages af personale, som har en sundhedsfaglig uddannelse. Ligesom fagforeningen skal arbejde for, at de private firmaer indgår uddannelsesaftaler for allerede ansatte medarbejdere.

Udviklingen med flere private firmaer på primært ældreområdet, og altså flere privatansatte, kan vi sandsynligvis ikke stoppe. Men vi kan være med til at sikre, at de, der skal udføre den personlige pleje og praktiske bistand, har de faglige forudsætninger. Både for deres egen skyld, men også for de borgere, som de får i deres varetægt.

FREMTIDENS SUNDHEDSVÆSEN

Regeringens længe ventede vision for fremtidens sundhedsvæsen blev offentliggjort i maj måned under titlen: "Mere borger, mindre patient – et stærkt fælles sundhedsvæsen". Visionen indeholder fem hovedtemaer:

1. Et sundhedsvæsen der hænger sammen
2. Øget lighed i sundhed
3. Styrket akutberedskab og kræftindsats
4. Bedre kvalitet og fokus på resultater
5. Et moderne og effektivt sundhedsvæsen

Regeringen har forud for de igangværende finanslovsforhandlinger afsat flere hundrede millioner kroner til at gennemføre planen.

MED-SYSTEMET I REGIONEN OG KOMMUNERNE

Siden vi fik regionerne, er der blevet arbejdet intenst med at sikre forståelse og viden om MED-systemet (medbestemmelse og medindflydelse) og dets muligheder. Et meget lærerigt arbejde, som har givet de deltagende medarbejderrepræsentanter en viden og indsigt i de muligheder og krav, der ligger i arbejdet i MED-systemet. Et arbejde startet helt fra bunden i forbindelse med, at vi fik regionerne i 2007, og som har været drevet af en gruppe fællestillidsrepræsentanter fra regionen,

som har gennemgået MED-aftalen og MED-arbejdet i detaljen og som derefter er kommet med deres bud på forbedring af MED-arbejdet.

Nu vil fagforeningen rette fokus på kommunerne, hvor alle, med undtagelse af Tårnby Kommune, er omfattet af MED Rammeforfølgelsen. I den forbindelse vil der i den kommende tid blive igangsat initiativer for de tillidsvalgte i kommunerne – blandt andet temamøder – med fokus på MED-systemet.

Elever og efter-/videreuddannelse

Fagforeningen vil fokusere på, at social- og sundhedseleverne har de rette kompetencer for at kunne gennemføre en social- og sundhedsuddannelse.

Alternativet er, at elevers uddannelsesaftaler ophæves

Efter tre år er revideringen af social- og sundhedsuddannelserne endelig færdig, og resultatet er blandt andet en præcisering af de områder og mål, som social- og sundhedseleven skal opnå i forbindelse med uddannelsen. Derimod er optagelseskravene ikke blevet strammet, hvilket vi var en del, der ønskede.

I fagforeningen oplever vi, at antallet af uddannelsesaftaler, der ophæves, stiger. Og at arbejdsgiverne er blevet meget bevidste om, at ophævelsen skal ske inden for de første tre måneder af første praktikperiode.

En del af de ophævede uddannelsesaftaler skyldes ofte manglende dansk kundskaber, hvilket er en kedelig tendens, fordi det rammer de berørte elever hårdt og kan føles som et stort tilbageslag.

På mange måder synes vi, at arbejdsgiverne har svigtet den gruppe, fordi det ikke ser ud til, at de har lavet en reel vurdering af deres kundskaber og evner, inden de indgik uddannelsesaftale med dem. Det ser derimod ud til, at arbejdsgiverne har haft mere fokus på at opfylde kravet til dimensionering af uddannelsespladser.

Det er en problemstilling,

fagforeningen vil have større fokus på i den nærmeste fremtid.

– Læs om de reviderede social- og sundhedsuddannelser i infoa nr. 1, 2013, side 26-27 i artiklen: Så er de nye SOSU-uddannelser klar

SKOLESAMARBEJDET

Fagforeningen arbejder på at få et tættere samarbejde med de tre social- og sundhedsskoler, der uddanner elever i vores område. Vi har i løbet af året afholdt møder med skolerne og har blandt andet talt om FOA's besøg på skolerne, som i øjeblikket foregår en til to gange om måneden på hver skole.

FOA i Region Hovedstaden er part og medarrangør af regionsmesterskaberne i SOSU Skills for social- og sundhedsassistentelever, der i år blev afholdt den 3. oktober på SOSU C i Brøndby. Vinderen af regionsmesterskabet går senere videre til Danmarks-mesterskabet i Skills, der finder sted i Aalborg i slutningen af januar 2014.

– Læs om sidste års vindere i infoa nr. 4, 2012, side 24 og i infoa nr. 1, 2013, side 32.

PRAKTIKVEJLEDERNE

For at eleverne kommer godt

igennem uddannelsen og opnår praktisk erfaring under uddannelsen, så har praktikvejlederne en stor og meget vigtig opgave hver dag. Derfor er det vigtigt, at de er godt uddannet til opgaven og får de bedste forudsætninger og muligheder for at løfte opgaven.

Men virkeligheden er desværre ikke sådan på alle arbejdspladser, viser en rundspørge blandt praktikvejlederne på hospitalerne i Region Hovedstaden.

Uddannelserne af praktikvejlederne er meget forskellige og visse steder forældet. Og det er vores fornemmelse, at det er det samme billede i kommunerne.

Praktikvejlederne oplever, at en fortsat mere travl arbejdsdag presser deres virke som praktikvejledere, og at det i det hele taget er blevet mere vanskeligt og besværligt at fungere som praktikvejleder. Tiden til den enkelte elev er knap, og det går specielt ud over elever, som har brug for ekstra hjælp og støtte.

Fagforeningen har i efteråret afholdt møde med praktikvejlederne, hvor dagsordenen var de reviderede social- og sundhedsuddannelser. Vi

vil fortsætte møderne med fokus på praktikvejledernes vilkår og udfordringer.

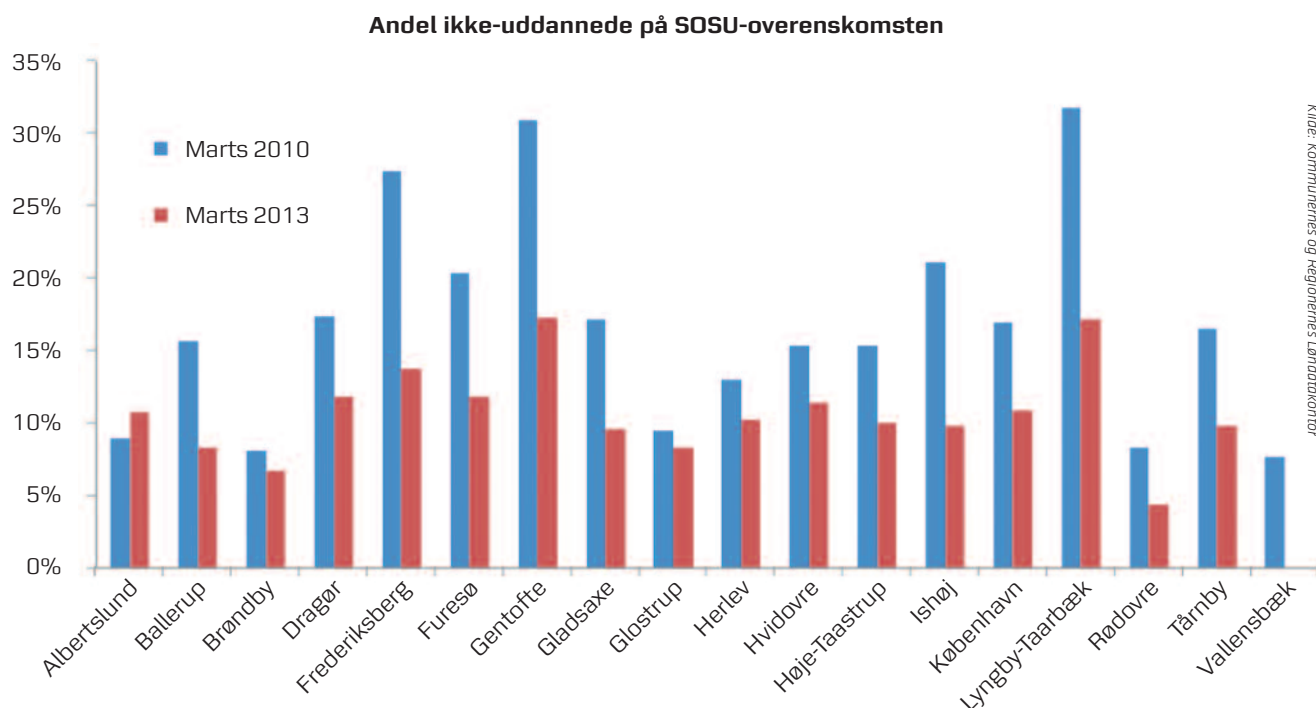
EFTERUDDANNELSE

Der tales rigtig meget om uddannelse, og om at Danmark skal være et videnssamfund. Derfor undrer det os, at så få fra vores social- og sundhedsgrupper får mulighed for at videreudanne sig.

Tillidsrepræsentanter og medlemmer fortæller os, at de får afslag på afslag, når de søger om kurser og uddannelse. Begrundelserne er; "vi kan ikke undvære dig" eller; "kurset er ikke relevant for vores afdeling" og så videre.

Men hvordan kan man have en overordnet dagsorden om flere kvalificerede medarbejdere, når man samtidig ikke vil være med til at løfte efter- og videreuddannelsesopgaven?

Flere arbejdsgivere er begyndt at sige; at videreuddannelse er noget, som må foregå i fritiden. Det kan for nogle uddannelser selvfølgelig være i orden. Men det kan ikke være rigtigt, at arbejdsgiverne i den grad fralægger sig ansvaret for, om personalet har de rette faglige kompetencer til fremtidens arbejde.



Mere uddannelse i ældreplejen

Fremtiden kræver uddannede social- og sundhedshjælpere og social- og sundhedsassistenter. Alt i alt er der behov for et generelt kompetenceløft af alle faggrupper

De seneste tal for Kommunernes Løndatakontor viser, at antallet af ikke-uddannede i ældreplejen er faldet på landsplan.

En tendens der også går sig gældende i de 18 kommuner, fagforeningen dækker. I marts 2010 udgjorde de ikke-uddannede 18,9 procent af alle ansatte, svarende til 2.685 fuldtidsstillinger. I marts i år var andelen faldet til 11,2 procent, svarende til 1.437 fuldtidsstillinger.

Når kommunerne skærper ned på ældreområdet, er det oftest de ikke-uddannede,

der afskediges eller ansatte i vikariater, der ikke forlænges.

Derfor arbejder fagforeningen aktivt for, at de ikke-uddannede kommer i uddannelse, alternativet er arbejdsløshedskøen.

KOMPETENCELØFT

Men fremtidens krav til ældreplejen kræver også mere uddannelse og nye kompetencer. Derfor er det vigtigt, at vi får uddannet flere social- og sundhedshjælpere og social- og sundhedsassistenter. Derudover er der også behov for et generelt kompe-

tenceløft af alle faggrupper. Nye krav til plejen og mere komplekse opgaver kræver mere viden og flere færdigheder.

Sammen med SOSU-skolerne er det muligt at lave efteruddannelsesforløb for de mange, der er uddannet efter de gamle uddannelsesordninger.

Ud over mere generel kompetenceudvikling vil der i fremtiden også være brug for både social- og sundhedshjælpere og social- og sundhedsassistenter med spidskompetencer inden for

eksempelvis kronikere og palliation.

Mere uddannelse og kompetenceudvikling skaber også mulighed for at få de mange ledige i arbejde. Vi arbejder for at få kompetenceudviklingen på arbejdspladserne og ledige i jobrotation. Det kan bane vejen for, at de ledige kommer i ordinær beskæftigelse.

Fagforeningen vil følge udviklingen, og vi vil tage initiativ til at få vores ikke-uddannede medlemmer i uddannelse.

Region Hovedstaden

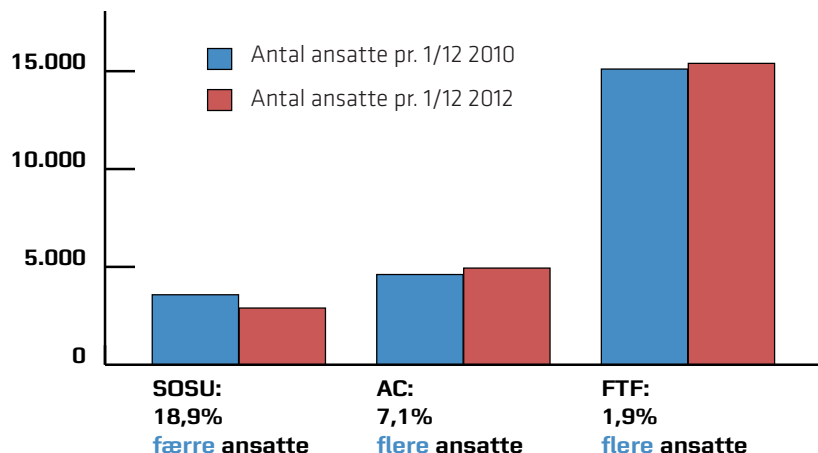
Unødvendig kontrol og bureaukrati skal erstattes af tillid til medarbejderne og deres faglige vurderinger. Og lederne skal indse, at vores faggrupper er nødvendige for et velfungerende tværfagligt samarbejde

Dokumentation og kontrol har taget overhånd på vores arbejdspladser, også i Region Hovedstaden. Personalet får det ene skema efter det andet, der skal udfyldes med tal, krydser eller bogstaver. Det er til stor frustration for alle, fordi det ødelægger vores velfærd og går ud over arbejdsglæden og arbejdsmiljøet.

Derfor har vi også taget kontakt til regionens politikere, direktionen og den nye direktør Hjalte Aaberg for at gøre opmærksom på, at der skal ske noget. Det er tid til, at regionen tager et opgør med New Public Management-tankegangen, fordi vi ikke kan måle os til kvalitet og tilfredshed.

Derimod skal der sættes på tillid til de ansattes faglighed, kompetenceudvikling, efteruddannelse og flere ansatte i den patientnære kontakt.

Der er utvivlsomt brug for en gennemgribende oprydning i al den unødige dokumentation, hvor regionen tager medarbejderne, der står for den daglige pleje og omsorg, med på råd på tværs af afdelingerne. Et arbejde der ikke må blive endnu et administrator-projekt, hvor



	SOSU	AC	FTF	ALLE LO	ALLE ANSATTE
Antal ansatte pr. 1/12 2010	3.576	4.610	15.109	13.003	36.618
Antal ansatte pr. 1/12 2012	2.897	4.939	15.399	11.756	36.263
Ændring i antal personer	-679	+329	+290	-1.247	-355
Ændring i %	-18,9%	+7,1%	+1,9%	-9,6%	-0,9%

Kilde: Medarbejderoversigt fra Region Hovedstaden

"kolde hænder" skal bruges til noget, de ikke har forstand på.

- Læs artiklen "Styrings-tyranni ødelægger velfærden" i infoa nr. 3, 2013, side 8-11.

FÆRRE HÆNDER

Siden 2010 har hospitalerne i Region Hovedstaden fyret personale, men fyringerne er

især gået ud over plejepersonalet og har ramt vores faggrupper hårdest. Modsat er akademikerne, sygeplejersker og administrativt personale blevet flere, når man kigger på Region Hovedstadens medarbejderoversigt fra 2010-2012.

Der er mange årsager til, at vores grupper er blevet

ramt. For det første har det ikke været svært at rekruttere sygeplejersker. Så mange afdelinger har set deres snit til at omdanne deres afdelinger til rene "sygeplejerske-afdelinger", og det har "sygeplejerske-ledelserne" gjort ved at overflytte social- og sundhedsassistenter til andre afdelinger, ved opsigel-

se eller ved at besætte ledige sosu-stillinger med sygeplejersker.

Dernæst har social- og sundhedspersonalet oplevet at få frataget arbejdsopgaver, som de har udført i mange år og dermed fået frataget deres mulighed for at anvende de faglige kompetencer, de har. En uforståelig udvikling, når man tager i betragtning, at ledelserne konstant taler om "komplekse patientforløb", uden altså at benytte sig af og udvikle de fagligheder, der allerede er på afdelingerne.

En helt utilstedelig udvikling der også ser ud til at mislykkes. Vi ser nemlig eksempler på rene sygeplejerske-af-

delinger, hvor halvdelen af de nyansatte har taget deres afsked eller har sygemeldt sig med stress.

SYNLIGGØRELSE

Fagforeningen arbejder sammen med de tillidsvalgte på at synliggøre problemerne med unødigt kontrol, stress, afskedigelser, manglende muligheder for udfoldelse af faglighed og de problemer, der opstår i kølvandet på kun at satse på sygeplejersker på afdelingerne.

Vi skal have lederne til at lytte til os, og der er da heldigvis også enkelte fornuftige ledere, som kan se guldet i vores faggrupper og fornuften i at have en tværfaglig medar-

bejderstab, da det gavner arbejdsmiljøet, fagligheden og dermed også patienten.

Sammen med de tillidsvalgte gør vi løbende opmærksom på mulighederne for kompetenceudvikling og efteruddannelse. Men med de hårdt beskårede afdelinger med få ansatte er det svært at overbevise ledelserne om, at vores faggrupper skal have mulighed for at erhverve sig nye kompetencer og komme på efteruddannelse. Derfor er det også vigtigt, at vi får politikerne i Region Hovedstaden til at lytte til os.

IKKE SOM POLYFILLA

I løbet af foråret og somme-

ren har vi set, at hospitalerne så småt er begyndt at ansætte vores faggrupper igen, fordi man oplever, at der er færre ansøgere til sygeplejerskestillingerne.

En ny tendens som glæder fagforeningen, men det er samtidig vigtigt at få sagt, at det ikke er acceptabelt, hvis vores faggrupper endnu en gang skal opleve at blive behandlet som en slags "polyfilla", når hospitalerne mangler sygeplejersker.

Vores faggrupper skal tages alvorligt, som de faggrupper de er; vigtige for at man kan drive et hospital optimalt.

Arbejdsmiljø

Det psykiske arbejdsmiljø har trange kår. Krisen kradser, og færre skal udføre flere arbejdsopgaver, og kollegaer mobber hinanden. Ledelserne på arbejdspladserne har pligt til at gøre noget ved det

Det seneste år har desværre udviklet sig, som vi frygtede. Fagforeningen får stadigt flere henvendelser om psykisk dårligt arbejdsmiljø og mobning. Kollegaer bliver syge med stress på grund af arbejdspresset, mange afløsere og arbejdsopgaver, der er svære at løse for vores ikke-uddannede kollegaer.



Krisen kradser, og medlemmer trykkes af dårligt psykisk arbejdsmiljø og mobning, der ofte ender med en opsigelse, hvilket ikke ligefrem hjælper den enkelte. For nu har man det både skidt på grund af det dårlige arbejdsmiljø, man har været udsat for, og man har mistet jobbet i en tid, hvor ledigheden er høj.

Vores tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter forsøger, så godt det overhovedet er muligt, at hjælpe vores medlemmer på arbejdspladserne. Men vi må også indrømme, at de mange steder "kæmper" med ledelser, der ikke formår at lede medarbejdere igennem en økonomisk svær periode. Og heller ikke formår at sætte medarbejderne "fri" og lytte til dem.

Vi haft fokus på det psykiske arbejdsmiljø i en del år, men ikke desto mindre er det ikke lykket os at vende udviklingen. For som så mange andre faggrupper så oplever vi, at det kun går den forkerte vej. Det psykiske arbejdsmiljø er mange steder en belastning, og det til trods for, at der tales meget om tillidsdagsorden, tillidsbaseret ledelse, slip medarbejderne fri, afskaffelse af minuttyranni og ikke mindst snakken om, at vi skal have nedbragt sygefraværet.

Derfor er det også vigtigt, at fagforeningen er synlig i debatten og arbejder for et godt psykisk arbejdsmiljø. Vi skal insistere på, at en enkelt eller få medarbejdere aldrig kan være årsag til et psykisk dårligt arbejdsmiljø. Årsagen er nemlig oftest dårlig ledelse og få ressourcer på arbejdspladsen. Vi skal kæmpe for, at ledelserne forstår, at de kan aktivere medarbejdersiden i MED-udvalgene, når arbejdspladsen ønsker at løse et dårligt psykisk arbejdsmiljø.

- Læs artiklerne: "En langstrakt affære" og "Ingen skal igen nem det samme!" i infoa nr. 3, 2013, side 19-21.

FLERE ARBEJDSKADER

Vi oplever desværre, at stadigt flere af vores medlemmer udsættes for en arbejdsskade, og at antallet af arbejdsskade-

ERSTATNINGER

Fra den 1. september 2012 til den 31. august 2013 har fagforeningen hjulpet med godtgørelse for varigt mén og erstatning for tabt erhvervsevne i 120 medlemssager. I alt 87 arbejdsskadeserstatninger og 33 erhvervsevnetabserstatninger. Arbejdsskadeserstatningerne svarer til en samlet sum på 5.321.030 kroner.

3 erhvervsevnetabserstatninger er udbetalt og svarer til en samlet sum på 2.856.630 kroner. De resterende 30 erhvervsevnetabserstatninger er løbende erstatninger, der omregnet til 2013-tal svarer til en samlet sum på 33.493.535 kroner.

Samlet svarer de udbetalte erstatninger i perioden til 41.671.195 kroner.

sager stiger. FOA fører også retssager, når det er nødvendigt, og vinder mange af dem, hvilket selvfølgelig er godt, men det ville nu være bedre, hvis ledelserne fik øjnene op for, at lovgivningen skal følges, så medarbejderne ikke kommer til skade.

Også arbejdsbetingede lidelser bliver anmeldt i stor stil via egen læge, og i de tilfælde opfordrer arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentanter medlemmerne til at kontakte fagforeningen, når de modtager brev fra Arbejdsskadestyrelsen. Det er vigtigt for, at vores sagsbehandlere kan hjælpe med sagen og sørge for, at relevante dokumenter med mere inddrages, inden Arbejdsskadestyrelsen træffer afgørelse.

UDDANNELSE OG NETVÆRK

Rigtig mange af vores arbejdsmiljørepræsentanter har været på uddannelse i fagforeningen det seneste år. Mange nyvalgte arbejdsmiljørepræsentanter har haft glæde af introdagen og den efterfølgende grunduddannelse, og de er uden tvivl parate til at fungere som sparringspartnere, når der er problemer med arbejdsmiljøet på arbejdspladsen.

Ud over det seneste års introdag og grunduddannelse er fagforeningen også godt i gang med at afholde netværksdage for arbejdsmiljø-, tillids- og fællestillidsrepræsentanter fra de enkelte arbejdspladser. Det handler om i fællesskab at blive dagsordensættende, og at man i fællesskab arbejder for at løse problemerne lokalt.

I det kommende år vil det fysiske og psykiske arbejdsmiljø stadig være en stor del af de aktiviteter, fagforeningen afholder. Fokus rettes lokalt, og vi vil i samarbejde med de tillidsvalgte holde skarpt øje med arbejdsmiljøet på vores arbejdspladser.

Mangfoldighed

Fagforeningen vil arbejde for debat om mangfoldighed på arbejdspladserne og sætte fokus på diskrimination i faglige sager, sådan at vi med rette kan kalde os: "FOA SOSU – en mangfoldig fagforening"

Arbejdet med mangfoldighed handler om mange ting. Det handler om at fremme muligheden for forskellighed på arbejdspladserne, og for at vores medlemmer uanset hudfarve, etnisk oprindelse, tro eller seksuel orientering skal have samme vilkår som alle andre på arbejdspladserne og behandles som alle andre. Helt som der også står i loven om forbud mod forskelsbehandling på grund af race med videre.

Fagforeningen vil derfor gerne være med til at sætte fokus på, om der rent faktisk er plads til forskellighed på vores arbejdspladser, i en hverdag – som for øjeblikket – presset på ressourcer.

Vi har uddelt FOA-pjecen "Vi skal behandle hinanden ordentligt – om diskrimination og forskelsbehandling", som vi skal diskutere i vores

netværk for tillidsrepræsentanter. Et initiativ, som vi håber, vil være med til at gøre hele mangfoldighedsdiskussionen nærværende, så vi på sigt får taget de nødvendige debatter på arbejdspladserne.

Derudover har FOA-afdelingerne i Region Hovedstaden udbudt kurset: "Faglig mangfoldighed", der afholdes fra den 25. til den 28. november i år. Et kursus for medlemmer med anden etnisk baggrund end dansk og deres tillidsrepræsentant, hvor det handler om at styrke interessen for fagligt arbejde.

MANGFOLDIGT ARBEJDE

Hidtil har langt størstedelen af fagforeningens mangfoldighedsarbejde koncentreret sig om NiF (Netværk i Fagbevægelsen) der arbejder for etnisk ligestilling i fagbevægelsen. Vi har vores helt eget

NiF-netværk, der er rigtig gode til at fortælle og forklare vores nydanske medlemmer, hvad det vil sige at være medlem af en fagforening og forklare, hvordan man som medlem kan få medindflydelse i fagforeningen. Et netværk, der utvivlsomt har bidraget til, at flere nydanskere har påtaget sig hvervet om tillidsrepræsentant. Og et netværk, der i stigende grad

bliver spurgt til råds, når der planlægges ændringer i sundhedsvæsenet.

Men mangfoldighedsarbejde kan som sagt også handle om andre ting, og derfor er det måske tid til, at vi udbreder arbejdet til at inkludere andre områder. Vi kunne eksempelvis deltage i Copenhagen Pride, eller andre aktiviteter der støtter minoriteter!



SOSU NIF-AKTIVITETER I 2012/2013

- NiF-landsmøde den 17. til 18. august i Odense. Temaet var: Hvordan gør vi mangfoldige fagforeninger og arbejdspladser til en gevinst og ikke et problem?
- Medlemmerne deltog ved FN's antiracismedag den 21. marts.
- Tre medlemmer deltog i kurser og debatter om integration via netværket: Kvinder med anden etnisk baggrund.
- Netværket har været i dialog om fremtidens mangfoldigheds-ældrepleje med sundheds- og omsorgsborgmester Ninna Thomsen (SF) fra Københavns Kommune.
- Netværket har bidraget til konferencen om demens, der blev afholdt af Nationalt Videnscenter for Demens den 6. og 7. maj, samt til temadagen: "Hvad gør kommunerne for at fremme ældre indvandreres sundhed?", der var arrangeret af Københavns Universitet og Danske Ældreråd den 30. august.

Kommunal velfærd – besparelser over hele linjen



Hvis kommunerne havde brugt deres rådighedsbeløb, kunne de have fastholdt mere end 10.000 fuldtidsstillinger i 2012. 15 ud af 18 kommuner i fagforeningens område brugte færre kroner end budgetteret

Antallet af offentligt ansatte er faldet med knapt 40.000 på fire år. Rigtig mange er blevet arbejdsløse, og velfærden er under pres. Det er en udvikling, som særligt rammer børnene, de ældre og syge.

Vi ønsker en stærk og vel-fungerende offentlig sektor. Det er en forudsætning for vækst og for et solidarisk samfund, som sikrer uddannelse, sundhed og tryghed. Derfor arbejder vi imod afvik-

lingen af den offentlige sektor og i stedet for flere arbejdspladser med høj faglig kvalitet og med ledelser, der har tillid til de ansatte og deres faglige vurderinger. Derfor arbejder vi også imod udlici-

teringer og privatiseringer, der medfører forringelser.

UNØDIGE BESPARELSER

Kommunerne sparer og sparer. De bruger langt færre penge end tilladt ifølge øko-

UDVIKLINGEN I ANTAL SOCIAL- OG SUNDHEDSANSATTE OMREGNET TIL FULDTIDSSTILLINGER

	April 2009	April 2013	Udvikling	Udvikling i pct.
Albertslund	247	209	- 38	-15
Ballerup	510	575	65	13
Brøndby	441	443	2	0
Dragør	151	164	13	9
Frederiksberg	1.182	800	-382	-32
Furesø	362	342	- 20	- 6
Gentofte	1.195	962	-233	-19
Gladsaxe	750	773	23	3
Glostrup	284	308	24	8
Herlev	246	226	- 20	- 8
Hvidovre	546	526	- 20	- 4
Høje-Taastrup	473	476	3	1
Ishøj	218	211	- 7	- 3
København	5.553	5.029	-524	- 9
Lyngby-Taarbæk	776	756	- 20	- 3
Rødovre	500	448	- 52	-10
Tårnby	443	430	- 13	- 3
Vallensbæk	101	104	3	3
I alt	13.980	12.781	-1.196	- 9

Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor

OVER- ELLER UNDERFORBRUG PÅ REGNSKABERNE I 2012 – PR. ÆLDRE PÅ 65 ÅR ELLER DEROVER

	Budgettal kr.	Regnskabstal kr.	Over-/underforbrug kr.	Over-/underforbrug procent
Albertslund	35.589	34.592	– 997	– 2,8
Ballerup	46.431	41.178	–5.253	–11,3
Brøndby	50.574	46.660	–3.914	– 7,7
Dragør	35.404	33.180	–2.224	– 6,3
Frederiksberg	50.481	50.312	– 169	– 0,3
Furesø	37.468	37.981	513	1,4
Gentofte	55.570	53.172	–2.398	– 4,3
Gladsaxe	53.616	55.649	2.033	3,8
Glostrup	41.961	39.815	–2.146	– 5,1
Herlev	48.312	47.352	– 960	– 2,0
Hvidovre	46.635	45.290	–1.345	– 2,9
Høje-Taastrup	40.836	35.338	–5.498	–13,5
Ishøj	42.734	44.204	1.470	3,4
København	74.076	71.367	–2.709	– 3,7
Lyngby-Taarbæk	55.224	53.354	–1.870	– 3,4
Rødovre	53.236	51.564	–1.672	– 3,1
Tårnby	44.744	43.953	– 791	– 1,8
Vallensbæk	37.022	31.561	–5.461	–14,8
Gennemsnit	47.217	45.362	–1.855	– 3,9

Kilde: Økonomi- og Indenrigsministeriets Nøgletal

nomiaftalen med staten, og de bruger færre penge, end kommunalbestyrelserne har vedtaget. Det drejer sig om mange milliarder kroner, der kunne være brugt til bedre velfærd. Og det er penge, der kunne have forhindret mange af fyringerne i kommunerne.

Kommunerne brugte sidste år 5,3 milliarder kroner mindre, end de havde budgettet med. Et budget der endog var 8 milliarder kroner mindre, end oprindeligt aftalt

med regeringen i økonomiaftalen for 2012. Samtidig vokser pengekasserne i kommunerne.

1.200 FÆRRE

Størstedelen af kommunernes personalereduktioner kunne have været undgået, hvis kommunerne havde brugt de penge, de havde til rådighed. Alene i 2012 kunne kommunerne have fastholdt mere end 10.000 fuldtidsstillinger.

I næsten alle 18 kommuner, fagforeningen dækker, er der sket et markant fald af ansatte på SOSU-overenskomsten. Tallene varierer meget, men i nogle af kommunerne drejer det sig om både 10-20 og over 30 procent færre fuldtidsstillinger de sidste tre år. Samlet set er der tale om 1.196 færre fuldtidsstillinger.

15 ud af vores 18 kommuner har haft et underforbrug i 2012, og de har dermed brugt

færre penge, end politikerne har vedtaget i kommunalbestyrelserne. Nogle kommuner som Vallensbæk, Høje-Taastrup og Ballerup har endog brugt over 5.000 kroner mindre om året i 2012, pr. ældre på 65 år eller derover, end kommunerne havde budgetteret med for 2012.

På ældreområdet ses besparelserne også tydeligt fra 2009-2012, når man kigger på ældreudgifterne pr. ældre på 65 år eller derover. Udgifterne



i vores 18 kommuner, bortset fra Gladsaxe Kommune, er faldet, og for to af kommunernes vedkommende: Albertslund og Vallensbæk, er ældrebudgettet skåret med næsten en tredjedel i årene 2009 til 2012.

MINDRE HJEMMEPLEJE

Besparelserne på ældreområdet har helt klart haft konsekvenser for ældreplejen. På landsplan er andelen af ældre

over 65 år, som modtager hjemmehjælp, over de seneste fire år faldet med en fjerdedel. I 2008 modtog 19 procent af alle ældre over 65 år hjemmehjælp, i 2012 modtog kun 14 procent hjemmehjælp. Og alene fra 2011 til 2012 faldt andelen af ældre over 65 år, der modtog hjemmehjælp, med 5 procent.

Ikke alene er antallet af hjemmehjælpsmodtagere faldet drastisk, men de, der

får hjemmehjælp, får også langt mindre hjælp. Den ugentlige visiterede tid pr. modtager af praktisk hjælp er i løbet af de sidste fire år faldet med næsten 20 procent. Fra 2011 til 2012 faldt det ugentlige timetal til hjemmehjælp med 6 procent.

Kommunerne sparer både penge ved, at færre ældre visiteres til hjemmehjælp og ved, at der visiteres færre timer til den enkelte modta-

ger. En udvikling, der også bekymrer Ældresagen, der blandt andet har udtalt: "De ældre bliver heldigvis raskere, men ikke så meget og så hurtigt, at det kan forklare et så voldsomt fald på bare fire år".

ÆLDREUDGIFTER PR. ÆLDRE PÅ 65 ÅR ELLER DEROVER – I PERIODEN 2009–2012

	2009 kr.	2012 kr.	Udvikling kr.	Udvikling procent
Albertslund	51.312	34.592	-16.720	-32,6
Ballerup	49.326	41.178	- 8.148	-16,5
Brøndby	51.527	46.660	- 4.867	- 9,4
Dragør	38.135	33.180	- 4.955	-13,0
Frederiksberg	58.676	50.312	- 8.364	-14,3
Furesø	40.143	37.981	- 2.162	- 5,4
Gentofte	56.272	53.172	- 3.100	- 5,5
Gladsaxe	51.999	55.649	3.650	7,0
Glostrup	47.117	39.815	- 7.302	-15,5
Herlev	54.148	47.352	- 6.796	-12,6
Hvidovre	50.656	45.290	- 5.366	-10,6
Høje-Taastrup	44.202	35.338	- 8.864	-20,1
Ishøj	46.035	44.204	- 1.831	- 4,0
København	77.411	71.367	- 6.044	- 7,8
Lyngby-Taarbæk	55.538	53.354	- 2.184	- 3,9
Rødovre	58.296	51.564	- 6.732	-11,5
Tårnby	45.301	43.953	- 1.348	- 3,0
Vallensbæk	46.990	31.561	-15.429	-32,8
Gennemsnit	51.283	45.362	- 5.920	-11,5

Kilde: Økonomi- og Indenrigsministeriets Nøgletal



Nulvækst i 2014

Budgetloven lægger et stramt loft over det offentlige forbrug næste år. Fagforeningen og de tillidsvalgte er i kontakt med forvaltningerne og politikerne for at undgå eller mindske konsekvenserne

Som noget helt nyt skulle budgetterne for 2014 i år udarbejdes i overensstemmelse med Folketingets vedtagne budgetlov. En lov, der fastlægger de økono-

miske rammer for de næste fire års serviceudgifter i kommuner, regioner og staten. Og en budgetlov, der lægger op til nulvækst frem til 2018.

Derfor er der lagt et endnu strammere loft over det offentlige forbrug for næste år. Regeringen ønsker kun at afsætte 0,5 procent til en stigning på det offentlige forbrug

i 2014, og i økonomiaftalerne med kommunerne er der afsat 2 milliarder kroner mindre til service i 2014 end i år. Og da der stadigvæk er økonomiske sanktioner, hvis kommu-

UDBUD PÅ ÆLDREOMRÅDET

Den 1. april i år trådte nye regler om udbud på fritvalgsområdet i hjemmeplejen i kraft.

Loven gør det muligt at udbyde for eksempel praktisk hjælp og personlig pleje i et samlet hjemmeplejedistrikt, eller at udbyde disse opgaver sammen med driften af et plejecenter, et træningscenter og lignende.

- Læs om lovændringen i infoa nr. 1, 2013, side 18-19 og infoa nr. 2, 2013, side 11.

nerne overskrider budgetterne, kan vi kun frygte, at vi igen kommer til at se kommunerne lægge deres budgetter et godt stykke under det aftalte.

Ifølge en FOA-rundspørge forventede 43 procent af kommunerne i juni, at driftsbudgettet for 2014 vil falde i forhold til i år. De samme kommuner forventer også, at antallet af ansatte vil falde yderligere i 2014. 34 procent af kommunerne forventer, at de i 2014 vil bruge færre penge på ældreområdet.

I de kommende år kan vi således forvente at se flere besparelser. Både på ældre-

området og det sociale område.

ALTERNATIVER

Fagforeningen er på banen, når det handler om vores medlemmers arbejdsliv. Og de mange nedskæringer i kommunerne rammer vores medlemmer hårdt. Ikke mindst dem som mister deres arbejde, men det rammer også de medlemmer, som fortsat er i arbejde i kommunerne. Arbejdspresset er øget, og mange går simpelt hen ned med stress.

Sammen med de tillidsvalgte arbejder vi for at undgå eller i det mindste mind-

ske konsekvenser af de lokale nulvækst-budgetter. Vi er i kontakt med forvaltningerne og politikerne og kommer med argumenter og alternativer. Hvad enten det drejer sig om fyringsrunder, som vi arbejder for at mindske eller for at vores medlemmer tilbydes uddannelse, kommer i rotationsprojekter med videre. Eller det drejer sig om privatisering af opgaver, om indførelse af flere frivillige som erstatter vores medlemmers job, om indførelse af rehabilitering og velfærdsteknologi alene med besparelser for øje. Eller om fratagelse af kompetencer, alene fordi an-

dre faggrupper skal ind i stedet for.

UDBUD NEDSTEMT I HØJE-TAASTRUP

Den 27. august stemte 11 ud af 21 kommunalpolitikere i Høje-Taastrup Kommune nej til at sende driften af et nyt plejecenter i udbud blandt private firmaer.

– Læs om Høje-Taastrup i infoa nr. 3, 2013, side 5.

Overenskomstforhandlingerne 2013 – de offentlige ansatte

Arbejdsgiverne anvendte en langt mere aggressiv forhandlingsstil end tidligere set. Det gik i denne omgang ud over lærerne, og FOA's medlemmer fik ganske lave lønstigninger

I forbindelse med dette års overenskomstforhandlinger lancerede arbejdsgiverne en hidtil ny forhandlingsstil med meget markante udmeldinger. En stil, der selvfølgelig giver anledning til overvejel-

ser om, hvad vi kan forvente, når de offentlige overenskomster skal fornyes i 2015, og ikke mindst overvejelser om hvilken strategi FOA skal vælge.

Arbejdsgiverne havde

skruet bissen på både i forhold til deres krav til overenskomsterne, men også i deres måde at kommunikere til omverdenen på.

Arbejdsgiverne forlangte blandt andet:

- Minimale lønstigninger
- Ophævelse af reguleringsordningen
- Reducering af antallet af beskyttede medarbejdere
- Mindre samarbejde – mere ledelse

OK offentlig 13

- Fjernelse af retten til selv at placere 6. ferieuge
- Færre og mere fleksible arbejdstidsregler

For FOA handlede det først og fremmest om lønstigninger, der som minimum kunne sikre reallønnen for de lavest lønnede, herunder udmøntning i kroner og ører i stedet for procentvise stigninger.

For fagforeningen var det derudover også vigtigt, at den samlede ramme blev brugt til generelle lønstigninger. At de 0,25 procent, der blev afsat til de specielle forhandlinger, som eksempelvis overenskomsten for social- og sundhedspersonalet,

blev fordelt til alle medlemmer.

ET MAGERT RESULTAT

Det blev et meget smalt overenskomstforlig. Men også et forlig, hvor arbejdsgiverne ikke fik gennemført deres meget markante krav, hvilket sandsynligvis skyldes, at Kommunernes Landsforening havde valgt at bruge deres kræfter på at kæmpe mod skolelærerne. En ulige kamp, hvor både FOA og fagforeningen støttede lærerne i deres overenskomstkamp. Det endte desværre med et regeeringsindgreb.

Alt i alt blev det et overenskomstforlig, hvor det endnu engang blev de lavest lønnede, der blev taberne med den ringeste lønudvikling i overenskomstperioden.

Resultatet af de specielle forhandlinger blev, at penge blev brugt til lønstigninger, der tilgodeser alle medlemmer, helt som fagforeningen havde ønsket.



Ud over lønkroner blev det også til en ny aftale om penge til kompetencegivende efter- og videreuddannelse for ansatte i kommunerne.

Derfor kan medarbejderne fra den 1. januar 2014 søge Den Kommunale Kompetencefond for op til 25.000 kroner til uddannelse.

URAFSTEMNING – DET KOMMUNALE OMRÅDE

Afgivne medlemsstemmer = 4.052 ud af 13.100 mulige (stemmeprocent = 31)

Ja-stemmer = 3.497
Nej-stemmer = 555

URAFSTEMNING – DET REGIONALE OMRÅDE

Afgivne medlemsstemmer = 807 ud af 2198 mulige (stemmeprocent = 37)

Ja-stemmer = 690
Nej-stemmer = 117



Det samlede forlig skal nu til urafstemning blandt medlemmerne. Og et flertal i bestyrelsen

anbefaler, at alle afgiver deres stemme, og at den enkelte stemmer efter egen overbevisning om det samlede forlig.

- Vi må konstatere, at medlemmerne bliver fattigere de næste to år, hvor det ikke har været muligt at sikre de ansattes realløn i perioden. Krisetid eller ej, så må vi endnu engang konstatere, at det er de lavest lønnede, typisk vore faggrupper, som betaler prisen.
- Vi havde forventet, at det ville lykkedes vores forhandlere at få slået hul på, at udmøntningen af generelle lønstigninger ikke kun bliver procentvise stigninger, men at krone og ørestigninger skulle give ekstra til de lavest lønnede.

Der er væsentlig forskel på at få en lønstigning på 1 procent af 20.000 kroner = 200 kroner eller at få 1 procent af 50.000 kroner = 500 kroner. Og der er ingen tvivl om, at den mest solidariske løsning ville have været, hvis hver løngruppe fik

350 kroner i lønstigning. For 1 kilo kartofler koster det samme uanset løn.

- Beskedne 0,25 procent til FOA's egne forhandlinger er fordelt meget solidarisk med blandt andet en stigning på fritvalgstillægget på 0,2 procent og en fordobling af pensionsprocenten for aften- og nattillæg fra 2 til 4 procent.
- Bestyrelsen ser selvfølgelig med tilfredshed på, at det lykkedes at afvise en række krav fra arbejdsgiverne om deciderede forringelser, eksempelvis afskaffelse af tillidsrepræsentant-suppleantbeskyttelsen, ændringer i aldersgrænser for seniordage og færre rettigheder for de ansatte i forhold til den 6. ferieuge.

Bestyrelsen ser med bekymring på udsigten til en ringe vækst i den offentlige sektor i de kommende år og ser med bekymring på forløbet af overenskomstforhandlingerne i 2015.

– Udtalelse fra FOA Social- og Sundhedsafdelingens bestyrelse den 28. februar 2013

Overenskomstforhandlingerne 2014 – de privatansatte

I marts 2014 skal de private overenskomster fornyes. Det forberedende arbejde løber frem til midten af december i år, hvorefter FOA's hovedbestyrelse udtager FOA's overenskomstkraav. Forhandlingerne starter i begyndelsen af 2014



Fagforeningen har efterhånden flere års erfaring med private overenskomster, der dækker firmaer, der udfører personlig pleje og praktisk bistand under Fritvalgsordningen på ældreområdet.

Vi har bevæget os fra nogle år med konstant nye firmaer til i dag, hvor der er færre private firmaer på grund af besparelser og fyringsrunder i

kommunerne som i Region Hovedstaden.

En udvikling vi forventer fortsætter, idet loven om fritvalg er blevet ændret pr. 1. april i år. Lovændringen betyder, at kommunerne nu må sende flere opgaver i udbud på en gang. En ændring der vil gøre det mere attraktivt for store danske som udenlandske firmaer at byde på

ældreopgaver, og som samtidig vil gøre det sværere for de små firmaer at være med.

Midt i alt dette står fagforeningen over for tre hovedudfordringer. For det første skal vi lykkedes med at organisere de ansatte, dernæst skal vi have valgt flere tillidsrepræsentanter, og for det tredje så skal vi have flere firmaer til at indgå overenskomst med os.

For som det ser ud i dag, må vi konstatere, at alt for mange firmaer ikke ønsker en overenskomst for deres ansatte. Derfor risikerer medarbejderne at blive udsat for løndumping og ringere arbejdsvilkår, og det skal der gøres noget ved.

Overenskomstforhandlingerne 2015 – de offentlige ansatte

FOA og fagforeningen forbereder sig på de næste forhandlinger. Regeringen vil nemlig spare milliarder og planlægger at gøre det ved forringelse af blandt andet arbejdstidsregler og arbejdsforhold



Modernisering af den offentlige sektor skal frigøre 12 milliarder kroner frem mod 2020, hvis det står til S-R-SF-regeringen.

Besparelser der blandt andet skal realiseres gennem øget fokus på effekter og resultater, digitalisering og velfærdsteknologi, arbejdstidsregler og arbejdsforhold i det offentlige, offentlig-privat samarbejde, bedre regulering og et styrket fokus på kapacitetsudnyt-

telse, økonomistyring, ledelse og bedre offentlige indkøb.

Elementer som arbejdsgiverne tog hul på i deres krav til årets overenskomstforhandlinger på det offentlige arbejdsmarked. Skolelærerne blev først ramt, om end det skete i form af et regeringsindgreb, og FOA slap i første omgang.

Men regeringens intentioner om at modernisere den offentlige sektor vil helt sikkert sætte sit præg på de krav, kommunerne og regionerne vil rejse ved overenskomstforhandlingerne i 2015, og så er det sandsynligt, at FOA står for tur.

FOA FORBEREDER SIG

I forbindelse med forårets overenskomstforhandlinger afholdt forbundet den 14.



april stormøde for FOA's tillidsrepræsentanter, hvor overenskomst-situationen blev diskuteret, og hvor der var enighed om, at FOA vil være klar til overenskomstslagsmålet om to år.

Der er ingen tvivl om, at vi allerede nu skal forberede os på at blive mødt med krav om enorme effektiviseringer på vores arbejdspladser. Derfor er det vigtigt, at de offentlige fagforbund står sammen, og at vi opruster og træffer de nødvendige beslutninger om konfliktberedskab.

FOA-fagforeningerne med ansatte i Region Hovedstaden arbejder i øjeblikket på at

finde en model for, hvordan vi i fællesskab kan koordinere generelle overenskomstkra-
v på det regionale område.

Overenskomstforhandlingerne i 2015 bliver et af fagforeningens største indsatsområder i den kommende generalforsamlingsperiode. Vi skal klæde tillidsrepræsentanterne på, vi skal engagere og mobilisere vores medlemmer, og så skal vi have flere til at stemme ved en kommende urafstemning, når der skal tages stilling til overenskomstresultatet. Og så må vi håbe på, at vi ikke bliver påtvunget et regeringsindgreb, ligesom skolelærerne.

VI VIL DEN DANSKE MODEL – FORDI

Din stemme giver dig indflydelse på dine arbejdsvilkår
Din stemme styrker demokratiet i FOA
Din stemme gør FOA stærkere
Din stemme afgør, at FOA er en rigtig fagforening
Din stemme styrker FOA's samarbejde med andre fagforeninger
Din stemme viser, at FOA's medlemmer er aktive og engagerede
Din stemme viser, at vi vil Den Danske Model

FOA Kongres 2013

Fagforeningen deltager med 34 delegerede ved FOA's kongres i Odense Congress Center fra den 30. oktober til den 1. november

Forud for FOA's kongres har forbundet været gennem en længere proces for at finde frem til, hvordan vi kan ændre FOA, så vi kan leve op til medlemmernes krav og forventninger til en moderne fagforening – nu og i fremtiden.

Der er blandt andet blevet talt om, at FOA skal have større politisk indflydelse

centralt og lokalt. Indflydelse, der skal være værdiskabende for medlemmerne, samt en mulig strukturrkongres i 2014. Men desværre er ideen om en strukturrkongres ikke blevet til noget, da et flertal i hovedbestyrelsen har stemt det ned.

Overordnet set kommer FOA Kongres 2013 derfor til at handle om:

- Ændringer der skaber endnu mere værdi for medlemmerne.
- Ændringer til forbundslovene. Fagforeningen har sendt forslag til ændringer.
- Målprogram 2013 – 2016:
 - a) Fælles om velfærd (økonomi, offentlig sektor og fordeling mv.)
 - b) Faglig handlekraft (tillid

og muligheder på arbejdsmarkedet)

- c) Fair forhandling (Den danske model, overenskomster og MED mv.)

NB: FOA Kongres 2013 er ikke afholdt i skrivende stund. Der vil derfor komme en opsamling fra kongressen under den mundtlige beretning på generalforsamlingen.



Jean Petersen, tillidsrepræsentant og bestyrelsesmedlem i FOA Social- og Sundhedsafdelingen, på talerstolen på FOA's kongres i 2010.

Valgskema 2013–2016

2013	2014	2015	2016
	Formand Palle Nielsen		Næstformand Mari-Ann Petersen
Faglig sekretær Charlotte Thim von Mehren	Faglig sekretær Poul Møller	Faglig sekretær Eva D'Artibale Lorentzen	
		Faglig sekretær Tina Græsted	
Bestyrelsesmedlem Vibeke Jensen	Bestyrelsesmedlem Jean Petersen	Bestyrelsesmedlem Janine Almy	Bestyrelsesmedlem Kisser Maak
		Bestyrelsesmedlem Mai-Britt Christensen	
Bestyrelsesmedlem Elsebeth Bjørnkjær	Bestyrelsesmedlem Susan McAlden	Bestyrelsesmedlem Maria Konstantinidou	Bestyrelsesmedlem Heidi Kelm Jensen
2. Bestyrelsessuppleant Vakant	1. Bestyrelsessuppleant Vakant	2. Bestyrelsessuppleant Vakant	1. Bestyrelsessuppleant Vakant
Revisorsuppleant Pia Jørgensen	Revisor Birgit Christensen	Revisorsuppleant Pia Jørgensen	Revisor Britta Markussen
Fanebærersuppleant Heidi Kelm Jensen	Fanebærer Benthe Viola Holm	Fanebærersuppleant Heidi Kelm Jensen	

Bestyrelse og udvalg

Bestyrelse

Palle Nielsen, formand
Mari-Ann Petersen, næstformand
Eva D'Artibale Lorenzen, faglig sekretær
Tina Græsted, faglig sekretær
Ulla Johansen, faglig sekretær
Charlotte Thim von Mehren, faglig sekretær
Poul Møller, faglig sekretær
Janine Almy, bestyrelsesmedlem
Elsebeth Bjørnkjær, bestyrelsesmedlem
Mai-Britt Christensen, bestyrelsesmedlem
Vibeke Jensen, bestyrelsesmedlem
Heidi Kelm Jensen, bestyrelsesmedlem
Maria Konstantinidou, bestyrelsesmedlem
Kisser Maak, bestyrelsesmedlem
Susan McAlden, bestyrelsesmedlem
Jean Petersen, bestyrelsesmedlem

ANDRE TILLIDSPOSTER

Birgit Christensen, revisor
Britta Markussen, revisor
Pia Jørgensen, revisorsuppleant

Benthe Viola Holm, fanebærer
Heidi Kelm Jensen, fanebærersuppleant

Bestyrelsesudvalg 2013

1. MAJ UDVALGET

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

NIF-UDVALGET (NETVÆRK I FAGBEVÆGELSEN)

Eva D'Artibale Lorenzen – faglig sekretær og politisk kontaktperson
Jean Petersen – politisk ansvarlig og bestyrelsesmedlem
45 medlemmer

STRUKTUR-, DEMOKRATI- OG LOVUDVALGET

Palle Nielsen – formand og politisk ansvarlig
Mari-Ann Petersen – næstformand
Eva D'Artibale Lorenzen – bestyrelsesmedlem
Poul Møller – bestyrelsesmedlem
Janine Almy – bestyrelsesmedlem
Mai-Britt Christensen – bestyrelsesmedlem
Maria Konstantinidou – bestyrelsesmedlem
Kisser Maak – bestyrelsesmedlem
Jean Petersen – bestyrelsesmedlem

OVERENSKOMSTUDVALGET – DET OFFENTLIGE OMRÅDE

Palle Nielsen – formand og politisk ansvarlig
Mari-Ann Petersen – næstformand
Poul Møller – bestyrelsesmedlem
Janine Almy – bestyrelsesmedlem
Heidi Kelm Jensen – bestyrelsesmedlem
Maria Konstantinidou – bestyrelsesmedlem
Kisser Maak – bestyrelsesmedlem
Susan McAlden – bestyrelsesmedlem

OPLYSNINGSUDVALGET

Poul Møller – faglig sekretær og politisk ansvarlig
Troels Neiendam – administrativ ansvarlig
Janine Almy – bestyrelsesmedlem
Susan McAlden – bestyrelsesmedlem
Jean Petersen – bestyrelsesmedlem

SENIORKLUBBESTYRELSEN

Ulla Johansen – faglig sekretær og politisk ansvarlig
Sine Eriksen – formand
Anne-Lise Nielsen – næstformand
Aase Meimoun – kasserer
Kirsten Geertsen
Ellen Rohrdal
Conni Thim Jensen
Inge Skrydstrup
Ebba Ziegler Johansen
Ruth Mørck
Suppleanter:
Magrethe Sørensen
Else Ekstrøm
Mette Hjortenfeldt

Revisorer:
Jonna Hendriksen
Birthe Holst

Revisorsuppleant:
Irene Jensen

Bestyrelsens forslag til ændring af fagforeningens love

§ 7: VALG TIL FAGFORENINGEN

STK. 5

Nuværende tekst:

"Valgene gælder for 4 år ad gangen. For suppleanter dog kun 2 år. Valg foregår i henhold til valgskema."

Ændringsforslag:

"Posterne er på valg hvert 4. år. Suppleantposter hvert 2. år. Såfremt en post bliver vakant i løbet af valgperioden, genbesættes posten for resten af valgperioden på den førstkomende generalforsamling. Valg foregår i henhold til valgskema. Valgskema tilføjes lovene som bilag. Valgskema konsekvensrettes efter hver generalforsamling."

Begrundelse:

Den nuværende tekst kan tolkes således, at uanset hvornår man bliver valgt, så er man valgt for 4, henholdsvis 2 år.

Den foreslåede tekst beskriver den praksis, der har været gældende hidtil.

NB: Du kan læse fagforeningens love på hjemmesiden: www.foa.dk/sosu – klik på fanen "Om FOA SOSU", eller du kan benytte dig af QR-koden her på siden.



Budget 2014

Budget vedtaget på bestyrelsesmødet den 10. oktober 2013

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

Uændret kontingent

Budget 2014 er udarbejdet med udgangspunkt i, at fagligt kontingent til fagforeningen ikke stiger.

Note		Budget 2014 t.kr.	Budget 2013 t.kr.	Regnskab 2012 t.kr.
1	Kontingentindtægt	30.355	30.192	30.230
10	Kantinedrift	0	250	244
	Øvrige indtægter			42
	Indtægter	30.355	30.442	30.516
2	Lønninger	22.341	22.655	21.200
3	Aktivitetspulje		0	-247
3	Elevklub	147	-153	-194
3	Faglige aktiviteter	922	822	734
4	Mødeaktiviteter	951	1.099	776
5	Uddannelsesaktiviteter	400	500	449
6	Bladudgivelse	970	1.005	998
7	Information	300	395	410
8	Administration	3.068	2.724	2.310
9	Ejendommens drift	1.138	886	867
10	Kantine			
11	Afskrivninger	478	478	421
12	Renter (udgifter minus indtægter)	347	623	462
13	Skat		0	
	Omkostninger	31.062	31.034	28.186
	Årets budgetterede resultat	-707	-592	2.330

Note	Budget 2014 t.kr.	Budget 2013 t.kr.
------	----------------------	----------------------

Noter til budgettet 2014 og 2013

1	Kontingent		
	Indtægter	30.900	30.720
10	Kantinedrift		
	Øvrige indtægter		
3	Til aktivitetspulje	-545	-528
	Kontingentindtægt i alt	30.355	30.192
2	Lønninger		
	Løn incl. pension for valgte og ansatte	22.395	22.300
	Fælles lønomkostninger:		
	Særlig feriegodtgørelse	445	450
	Tilbageløbsmidler (HK gruppen)		37
	ATP	120	115
	ATP finansiering	75	75
	AER	195	140
	Barselsfond	36	36
	Uddannelsesfond	32	32
	Lønsumsafgift	1.250	1.185
	Fælles lønomkostninger i alt	2.153	2.070
	Refusionsordninger:		
	Stillingsmandsgodtgørelse	75	60
	Underviserløn	607	175
	Refusion AKUT-midler	400	380
	FOA A-kasse andel af løn til køkken/rengøring	775	750
	Refusion til løn for regionskonsulent/oa	350	350
	Refusioner i alt	2.207	1.715
	Samlede lønomkostninger	22.341	22.655
3	Aktivitetspulje		
	3 kr. pr. aktiv medlem pr. måned 2013		528
	3 kr. pr. aktiv medlem pr. måned 2014	545	
	Indtægt i alt	545	528

Note	Budget 2014 t.kr.	Budget 2013 t.kr.
3 Elevklub		
Kontingentindtægt	-277	-225
Bogsalg	-800	-505
Vareforbrug - køb af bøger mv.	850	465
Løndel 50%	233	
Transport	30	30
Fortæring	15	22
Materialer incl. PR	50	50
Gaver	5	5
Store praktikdag/Skills	18	0
Småanskaffelser	23	5
Elevklub i alt	147	-153
3 Faglige aktiviteter		
Bevillinger	80	80
Kontingenter	353	333
Pensionister	144	144
Juletræsfest	200	190
TR/SR-materialer	145	75
Faglige aktiviteter i alt	922	822
4 Mødeaktiviteter		
Kongres		0
Generalforsamling	300	410
Bestyrelsesmøder	235	210
Udvalg	30	75
Netværkspulje		30
Andre møder	216	272
Medlemsmøder	20	35
EPN	150	67
Mødeaktiviteter i alt	951	1.099
5 Uddannelsesaktiviteter		
Medlemsorganisering		100
Kursusgebyrer: AOF m.fl.	558	558
Deltagerbetaling til medlemskurser	-158	-158
Uddannelsesaktiviteter i alt	400	500

Note	Budget 2014 t.kr.	Budget 2013 t.kr.
6 Bladudgivelse		
Layout 4 udgivelser	160	160
Tryk 4 udgivelser	230	250
Rammebeløb (foto/artikler m.v.)	230	200
Porto	350	400
- annonceindtægter	0	-5
Bladudgivelse i alt	970	1.005
7 Information		
Lommebøger	300	395
Information i alt	300	395
8 Administration		
Telefon	75	125
iPad omkostninger	65	
Revision	153	182
Porto og gebyrer	440	440
Post	45	45
Fotokopiering	250	300
Kontorartikler	200	150
Transport	175	175
Forsikringer	80	85
Arbejdsmiljøcentret (tidligere BST)	35	35
Faglitteratur og regelsamlinger	30	40
Avisabonnementer	26	20
Radio/TV licens	4	3
Telefonbogs- og netannoncer	15	15
Stillingsannoncer	75	75
IT anskaffelser	125	125
IT reparation og vedligeholdelse	15	15
Reparation/vedligeholdelse af inventar	40	40
Småanskaffelser	500	200
Udsmykning	30	30
Rengøring - service - vinduespudsning	310	300
Personaleomkostninger, uddannelse, møder, konferencer mv	898	888
Varmdrikautomat	60	60
PR-materialer	75	75
Repræsentation	30	30
Andre omkostninger	15	15
	3.766	3.468
Administrationsaftale med FOA A-kasse	-698	-744
Administration i alt	3.068	2.724

Note	Budget 2014 t.kr.	Budget 2013 t.kr.
9 Ejendommens drift		
Ejendomsskat	610	550
Forsikringer	148	148
Varme, el og vand i alt	590	707
Indvendig vedligeh.	1.030	500
Udvendig vedligeh. incl. snerydning	90	90
Alarmsystem	155	155
Reparation, service, drift og vedligeholdelse materiel	400	450
Diverse, renovation etc.	75	75
Ejendommen i alt	3.098	2.675
Lejekontrakt FOA A-kasse	-350	-274
Huslejeindtægt FOA A-kasse + leje af lokaler	-1.580	-1.490
Udlejning af mødelokaler/sal	-30	-25
Ejendommens drift i alt	1.138	886
10 Kantinedrift		
Indtægter	-1.235	-1.450
Varekøb	1.041	1.000
Reparation og vedligeholdelse af køkkenmaskiner mv.	25	50
Småanskaffelser	40	50
Fagforeningens resultat af moms/kantine	129	100
Kantinedrift i alt	0	-250
11 Afskrivninger		
Ejendommen	266	266
Inventar	212	212
Afskrivninger i alt	478	478
12 Renter, netto		
Renteindtægter m.v.	-45	-30
Prioritetsrenter m.v.	392	653
Renter, netto i alt	347	623
13 Skat af årets indkomst.		
Der forventes ingen skat for budgetåret.		



FOTO: SONJA ISKOV

Generalforsamling 2013

FOA Social- og Sundhedsafdelingen afholder ordinær generalforsamling

TORSDAG DEN 21. NOVEMBER 2013, KLOKKEN 17.45

i Brøndby Hallen, Brøndby Stadion 10. Spisning starter kl. 16.45.

DAGSORDEN

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

AD 7 – LOVFORSLAG:

Se bestyrelsens forslag i beretningen side 26.

AD 8 – VALG:

- A** Faglig sekretær Charlotte Thim von Mehren – genopstiller
- B** Bestyrelsesmedlem Vibeke Jensen – genopstiller
- C** Bestyrelsesmedlem Elsebeth Bjørnkjær – genopstiller
- D** Revisorsuppleant Pia Jørgensen – genopstiller
- E** Fanebærersuppleant Heidi Kelm Jensen – genopstiller
- F** 1. bestyrelsessuppleant – vakant
Kate Blumensaaft Flenting – opstiller
- G** 2. bestyrelsessuppleant – vakant
Lise Lotte Nissen – opstiller

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

TILMELDING til generalforsamlingen samt spisning og evt. bustransport skal ske på fagforeningens hjemmeside www.foa.dk/sosu senest tirsdag d. 19. november.

Hvis du ikke har adgang til internettet, er du velkommen til at kontakte sekretær Hanne Jensen på telefon: 4697 2200.