

# GENERALFORSAMLING

den 20. november 2014  
beretning – regnskab – budget – forslag



**FOA**  
FAG OG ARBEJDE

Social- og Sundhedsafdelingen



Fagforeningens nyvalgte bestyrelse  
på generalforsamlingen i 2013

# FÆLLES KAMP!

Hvad er egentlig fagforeningens kerneopgave? Mange medlemmer tænker ikke over det i hverdagen. Mange mærker det, når de har problemer på arbejdspladsen og har brug for hjælp – enten fra deres tillidsvalgte eller fra fagforeningen. Andre oplever fagforeningen, når de deltager i vores aktiviteter, juletræsfest eller generalforsamling.

Fagforeningens kerneopgave eller mission er, at vi kæmper for medlemmernes faglige- og sociale rettigheder og krav. På generalforsamlingen vil vi gerne have sat streg under, at den kamp sker i et fællesskab mellem fagforening, tillidsvalgte og medlemmer. En fælles kamp, hvor medlemmet, den tillidsvalgte og fagforeningen i forening er med til at løse sager og problemer, men også kampen for at sikre medlemmerne ordentlige løn- og ansættelsesvilkår.

Når vi går fra generalforsamlingen, starter et nyt år med masser af opgaver og udfordringer. Derfor er det vigtigt at have en rettesnor for arbejdet – en handlingsplan.

Bestyrelsens bud på særlige indsatsområder i 2015 – vores handlingsplan – omhandler blandt andet:

- **OK-15:** Overenskomsterne i kommunerne og regionerne skal fornyes den 1. april 2015. Vi er allerede i gang med det forberedende arbejde, og vi må nu se, om overenskomsterne kommer i hus på fredelig vis, eller om vi skal i konflikt.
- **Budgetter i kommuner og regionen:** Vi skal følge op på budgetterne for 2015, og i starten af det nye år skal vi i gang med budgetterne for 2016.
- **Udbud på fritvalgsområdet i kommunerne:** Vi ved allerede nu, at flere kommuner vil i gang med udbud på ældreområdet i 2015. I det hele taget skal det private område have en særlig opmærksomhed, blandt andet omkring medlemsorganisering.

■ **Fag og faglighed:** Vi skal have sat fag og faglighed på dagsordenen på arbejdspladserne. Vi har besluttet, at vi skal arbejde med, at vores tillidsvalgte bliver faglighedsbærere på arbejdspladsen.

■ **Opfølgning på forbundets kongres 2013:** Se afsnittet om FOA SOSU's arbejdsplan på side 25.

■ **Et aktivistisk 2015:** Blandt andet Kvindernes Internationale Kampdag, 8. marts og et kommende folketingsvalg.

NB: Handlingsplanen er ikke udtømmende for, hvad vi skal i 2015, men den er bestyrelsens bud her og nu.

*På bestyrelsens vegne  
Palle Nielsen, formand*

## HVORDAN SKABER DU INNOVATION I HVERDAGEN?

Anders Seneca, fra Dogmekompagniet, fortæller om kerneopgaver og innovation på arbejdspladserne på fagforeningens generalforsamling torsdag den 20. november klokken 17.45-18.45.

Rigtig mange kender ikke kerneopgaven i deres arbejde, og det er et problem for offentlige arbejdspladser, der derfor ikke kan lykkes med nytænkning, forandringer og motivation. Sådan lyder budskabet fra direktør Anders Seneca fra Dogmekompagniet, der har nogle bud på, hvordan alle medarbejdere kan være med til at finde ind til kernen i deres arbejde.

*Læs mere om Anders Senecas tanker og ideer i artiklen "Kend din kerneopgave", side 5-7, i infoa nr. 4.*

# OFFENTLIGE JOB BLIVER PRIVATE

Udliciteringer er blevet et stort indsatsområde for fagforeningen, fordi en ændring af serviceloven har gjort det lettere for kommunerne at udbyde flere og større opgaver på ældreområdet



Det er nu muligt for kommunerne at udbyde for eksempel praktisk hjælp og personlig pleje i et samlet hjemmeplejedistrikt eller at udbyde opgaverne sammen med driften af et plejecenter, et træningscenter eller lignende. Og hermed følger også risikoen for, at prisen og ikke kvaliteten af ældreplejen bliver

det afgørende.

Nye muligheder der har fået en række kommuner til at sende ældreopgaver i udbud, fordi de håber at opnå store besparelser.

De fleste af kommunerne udbyder hjemmeplejepgaverne til en til tre private firmaer og reducerer dermed betragteligt antallet af firmaer, der tilbyder hjemmepleje efter loven om frit valg. Det betyder, at der kommer færre, men langt større firmaer ind på ældreområdet.

Enkelte kommuner har også forsøgt sig med udlicitering af kommunale plejehjem, hvilket dog foreløbigt er opgivet blandt andet på grund af pres fra

fagforeningens side. En enkelt kommune, Frederiksberg, er dog nu i gang med at sende to private plejehjem i udbud. Det kan de gøre, fordi kommunen ejer bygningerne.

## LIGE VILKÅR

Selv om fagforeningen helst ikke ser, at hjemmeplejeopgaver og plejehjem udliciteres til private, så er det en udvikling, vi kommer til at se i større eller mindre omfang. Fordi det lovgivningsmæssigt er muligt, og fordi det er blevet økonomisk attraktivt for større private firmaer at byde på opgaverne. Vores medlemmer arbejder allerede i nogle af firmaerne, og flere vil sandsynlig-

vis komme til det.

En udvikling vi som fagforening skal tackle samtidig med, at vi skal sikre vores medlemmer, der arbejder i de private firmaer.

Derfor arbejder fagforeningen sammen med vores tillidsvalgte og andre fagforeninger med disse udliciteringer. Både før, under og efter beslutningen om udbud

## DE PRIVATE

Fagforeningen besøger de private firmaer, der endnu ikke har overenskomst med FOA. Derudover ønsker vi at sikre, at arbejdsvilkår og arbejdsmiljø er i orden, ligesom vi arbejder på at organisere de ansatte og få valgt tillidsrepræsentanter.

## VELFÆRD - IKKE PROFIT

Fagforeningen mener, at den fælles velfærd har det bedst på offentlige hænder. Vi er imod udliciteringer og imod, at vores skatte kroner går til profit til private virksomheder i stedet for til mere fælles velfærd.

træffes i kommunalbestyrelserne.

Vi mødes med politikerne, skriver høringssvar, understøtter vores tillidsvalgte og arbejder for at påvirke beslutninger og udbudsmaterialer, så vi sikrer lige vilkår for den kommunale hjemmepleje og de private virksomheder. Det handler i høj grad om, at der ikke skal konkurreres på medarbejders løn- og arbejdsvilkår eller på bekostning af kvaliteten af ældreplejen.

## OPFØLGNING

I omkring 11 år har der været private udbydere i ældreplejen, og det selv om der ikke findes dokumentation for, at de private er hverken billigere eller bedre end den kommunale ældrepleje.

Tværtimod er der mange eksempler på, at de private firmaer ikke har kunnet leve

op til hverken pris eller kvalitet og er blevet opsagt af kommunerne. Eller de har simpelthen lukket og slukket fra den ene dag til den anden og overladt opgaverne til kommunen. Samtidig har der været problemer med arbejdsforholdene for medarbejdere, sort økonomi og manglende sikkerhed for, at de ældre får den pleje, de er berettiget til.

Erfaringer der har betydet, at fagforeningen har taget initiativ til at mødes med kommunerne for at drøfte, hvordan de har tænkt sig at følge op og kontrollere, at virksomhederne lever op til kontrakterne. Ikke mindst hvad angår løn- og arbejdsvilkår for de ansatte og krav om uddannet personale m.v.

## OMRÅDET VOKSER

Som sagt er der ingen tvivl om, at flere af vores medlemmer vil komme til at arbejde for private firmaer, og derfor vil det private arbejdsmarked også komme til at fylde mere i fagforeningens daglige arbejde.

En rundspørge blandt borgmestre, som dagbladet Børsen har lavet, viser, at borgmestrene forventer, at mange af FOA's medlemmer

## DE PRIVATE LEVERANDØRER

Der er gennemført udbud efter den nye model i fire af fagforeningens 18 kommuner:

- **KØBENHAVN:** Kærkommen og Hjemmehjælpen A/S vandt udbuddet. Begge firmaer har overenskomst med FOA.
- **TÅRNBY:** Clara Service vandt udbuddet. Firmaet har efterfølgende tegnet overenskomst med FOA.
- **BRØNDBY:** Din Fleksible Service og en sammenslutning af DK-Pleje og Omsorgshjælpen vandt udbuddet. Firmaerne har ikke overenskomst.
- **FURESØ:** Cura Pleje og Attendo vandt udbuddet. Attendo har overenskomst med FOA – Cura Pleje har ikke overenskomst.

**NB:** Herlev Kommune har tidligere sendt al praktisk hjælp i hjemmeplejen i udbud. I dag leverer alene firmaet Elite Miljø den praktiske bistand til kommunens borgere, og fagforeningen 3F har overenskomsten. Det er ikke længere sundhedsfagligt personale, der udfører den praktiske hjælp.



skal regne med at skifte arbejdsgiver i løbet af de kommende år. Private firmaer som Attendo, Aleris og Forenede Care er overbeviste om, at større dele af den kommunale ældrepleje kommer på private hænder. Særligt hjemmeplejeområdet, men chefen for Udbudsportalen i Kommunernes Landsforening mener også, at kommunerne vil udlicitere flere plejecentre.

*Læs også artiklerne:*

- *"Lyngby-Taarbæk stopper al udlicitering" i infoa nr. 1, 2014, side 5.*
- *"FOA SOSU frygter pris-dumping på Frederiksberg" i infoa nr. 2, 2014, side 22-25.*
- *"FOA SOSU frygter fortsat prisdumping på Frederiksberg" i infoa nr. 3, 2014, side 21-23.*

# DISKRIMINATION AF GRAVIDE ELEVER

**En lang række kommuner forlænger ikke uddannelsesaftalen for blandt andre social- og sundhedselever, hvis de bliver gravide. Det strider imod både erhvervsuddannelsesloven og ligestillingsloven**

I flere kommuner opsiges elever på barsel, når uddannelsesaftalen udløber. De får derefter barseldagpenge i resten af barselsperioden, og efter endt barsel har eleven mulighed for at genindtræde i sin elevstilling, hvis der er plads på det givne tidspunkt. Det skaber stor usikkerhed om, hvor og hvornår man kan færdiggøre sin uddannelse, og for nogen giver det også et økonomisk smæk, når elevlønnen er højere end barseldagpengene. Ifølge Kommunernes Landsforening (KL) er der voksne elever, der mister helt op til 4.000 kroner om måneden, når de tvinges over på barseldagpenge.

## UENIGHED OM LOVEN

KL og Undervisningsministeriet tolker reglerne i erhvervsuddannelsesloven forskelligt. Undervisningsministeriet mener, at kommunerne skal forlænge elevernes uddannelsesaftaler. KL mener, at det skal tolkes sådan, at de kan forlænge aftalen, men ikke har pligt til det. En række kommuner følger heldigvis ikke KL's anvisning, men forlænger uddannelsesaftalerne.

Hvis en elev og kommunen

ikke kan blive enige om at forlænge uddannelsesaftalen, har eleven mulighed for at anke sagen til PASS (Fagligt udvalg for den pædagogiske assistentuddannelse og social- og sundhedsuddannelsen). Men KL, som er en del af PASS, blokerer for afgørelser om forlængelse i disse situationer.

## PRØVESAGER

FOA har derfor rejst sag mod



PASS med krav om, at udvalget skal anerkende, at det har pligt til at forlænge et

medlems uddannelsestid på baggrund af graviditet under uddannelsen. FOA er selv en del af PASS og har formandsposten, så det er derfor specielt, at forbundet har anlagt sagen.

Derudover har FOA rejst sagen i byretten på vegne af en elev, der ikke har fået forlænget sin uddannelsesafta-

le, og forbundet har indtil nu yderligere 21 sager, der venter på afgørelse.

For nylig afgjorde et Tvistighedsnævn i Sønderborg kommune, at en 27-årig kontorelev skal have 200.000 kroner i erstatning, fordi Sønderborg Kommune ikke forlængede hendes uddannelsesaftale. En sag, der umiddelbart lover godt for FOA's kommende retssag i byretten. Men også en sag, der ikke er definitiv endnu, idet Sønderborg Kommune har anket afgørelsen.

## DISKRIMINATION

Fagforeningen mener, at gravide elever stilles ringere end andre elever, og at kommunerne hermed bryder ligestillings- og erhvervsuddannelsesloven, når de nægter at forlænge gravide elevers uddannelsesaftaler.

Derfor vil vi tage kontakt til de kommuner i vores område, der ikke forlænger uddannelsesaftalerne, for at få ændret diskriminationen af kvinder, der vælger at få børn under uddannelse.

# FAG OG FAGLIGHED

**Fagforeningen fortsætter arbejdet med at styrke vores social- og sundhedsgruppers faglighed. Nu med den erkendelse, at forandringer og udvikling skal komme fra medlemmerne på arbejdspladsen. Faglig forandring kræver personligt og kollegialt engagement**

Med fagforeningen i front og som styrende initiativtager har fagforeningen igennem en årrække arbejdet med fag og faglighed via projekter og temadrøftelser. Det har desværre vist sig ikke at være en succesfuld måde at arbejde med faglighed på, hvilket faglighedsdrøftelserne på sidste års generalforsamling også viste os.

Hvis vi skal opnå forandringer og en større faglig bevidsthed, så kan det ikke gennemføres uden, at medlemmerne på arbejdspladserne er med. Det er der, forandringer og ideer skal komme fra. Men desværre har det vist sig at være nemmere sagt end gjort. For det er næsten umuligt at få tid og plads i dagligdagen til udvikling og faglighedsdrøftelser. Og desværre har kun få valgt at deltage i vores fyraftensmøder på arbejdspladserne. Udfordringerne er der ellers nok af.

*Læs også "Det er overlevelse nu" i infoa nr. 3, 2014, side 14-15.*

## **MONOFAGLIG LEDELSE**

Sundhedsvæsenet ændrer og udvikler sig hele tiden. Medarbejderne har i hverdagen alt

for travlt med at passe de daglige opgaver og har svært ved at følge med. Opgaver man udførte i går, skal man ikke længere varetage. Enten fordi de ikke længere skal udføres, eller fordi andre har overtaget dem.

En anden udfordring i dagligdagen er, at ledelsen, som i mange tilfælde tilhører en anden faggruppe, alene ser monofaglighed som det eneste rigtige. Mange ledere ser ikke gevinsten af et tværfagligt samarbejde, som helt åbenlyst vil kunne medvirke til et langt bedre ressourceforbrug, tilfredse medarbejdere og tilfredse patienter og borgere. Der er utvivlsomt brug for, at vi fortsætter med at presse arbejdsgiverne for at få "talentfuld ledelse" på arbejdspladserne.

## **SOMATIKKEN**

Selv om hospitalerne bliver færre og mere specialiserede, betyder det ikke, at der ikke er brug for vores faggrupper på hospitalerne. Og i Danske Regioners seneste uddannelsespolitiske målsætning kan man læse, at social- og sundhedsassistenterne fortsat er en faggruppe, som regionerne satser på i fremtiden. Dog

mangler vi fortsat en drøftelse af, hvor på hospitalerne social- og sundhedsassistenterne skal bruges.

I fagforeningen har vi i mange år været klar til at tage drøftelsen, og vi fornemmer nu, at arbejdsgiverne også er det. Hermed ikke sagt, at fagforeningen mener, at der er områder, hvor vores medlemmer ikke skal være. Men lige nu og her vil det væ-

re formålstjenligt, at vi koncentrerer os om de områder/specialer, hvor vi er enige om, at vores faggrupper passer ind.

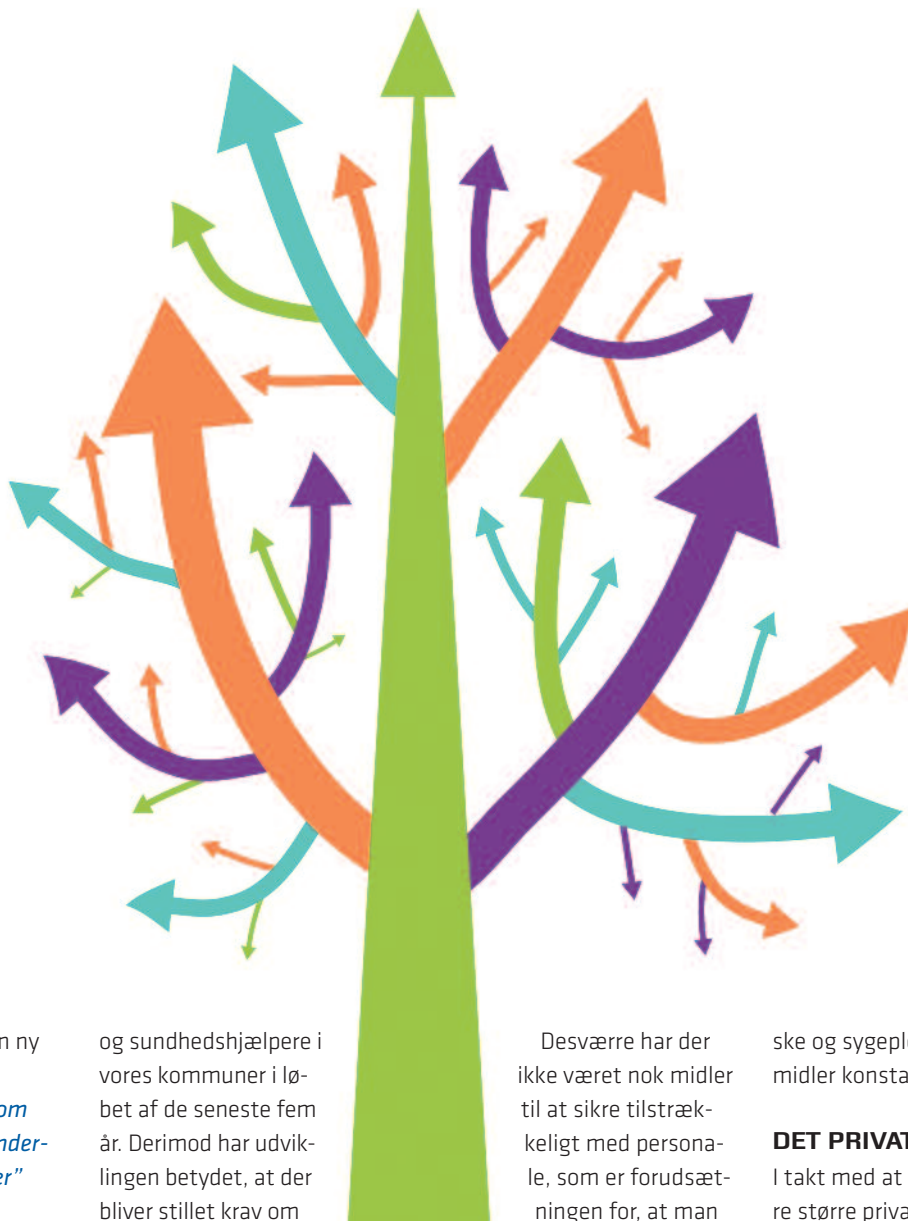
Desværre oplever vi stadig, at vores medlemmer bliver frataget muligheden for at anvende deres faglige kompetencer i det daglige arbejde. Derfor har vi nu aftalt med vores fællestillidsrepræsentanter, at vi vil følge

## **FAGLIGHEDENS FEM SPOR**

Hele FOA skal arbejde med fag og faglighed med fokus på:

- 1. Fælles vidensdeling og erfaringsudveksling**  
Det kan være yderligere orientering om sektorernes arbejde til Hovedbestyrelsen og fællesmøder mellem sektorbestyrelserne m.m.
- 2. Formidling og synliggørelse**  
Det handler blandt andet om at styrke formidling ved at have større fokus på modtagerne.
- 3. Tværgående aktiviteter**  
Nye tværgående samarbejder mellem flere sektorer.
- 4. Inddragelse af tillidsvalgte og afdelinger**  
Styrke arbejdet med faglighed for tillidsvalgte.
- 5. Projekter der arbejder med faglighed – finansieret af AKUT-midler**  
Inddrage erfaringer fra igangværende projekter.

NB: Ovennævnte fem spor er udformet af FOA's fire sektorer.



op på problemerne på en ny måde.

*Læs mere i afsnittet om Region Hovedstaden, under-afsnit: "På flere niveauer" på side 18.*

## KOMMUNERNE

Opgaverne fra hospitalerne flytter, og patienterne bliver udskrevet meget hurtigere end tidligere. Det har lagt et større pres på kommunerne, og ikke mindst på medarbejderne. En udvikling der også har betydet, at kommunerne har ansat flere social- og sundhedsassistenter og sygeplejersker, dog uden – som tidligere antaget – at have presset social- og sundhedshjælperne ud af ældreplejen i kommunerne. Der er nemlig også blevet ansat flere social-

og sundhedshjælpere i vores kommuner i løbet af de seneste fem år. Derimod har udviklingen betydet, at der bliver stillet krav om uddannelse, og kommunerne vælger ofte at ansætte uddannet social- og sundhedspersonale frem for ikke uddannet personale.

*Læs mere i afsnittet "Uddannede frem for ikke-uddannede" på side 8-9.*

## PSYKIATRIEN

I mange år har der været politisk fokus på psykiatrien og den gammeldags behandling af psykiatiske patienter. I finansloven for 2014 blev der afsat penge til at nedbringe brugen af tvang i behandlingen i psykiatrien.

Desværre har der ikke været nok midler til at sikre tilstrækkeligt med personale, som er forudsætningen for, at man på de psykiatiske afdelinger kan minimere brugen af tvang. Der er også brug for, at man forbedrer de fysiske rammer og skærmer de meget udadreagerende patienter, og der er klart behov for, at man får kigget på, hvor længe en patient kan nægte at tage den nødvendige medicin. Dette har stor betydning for både patienten, som er meget psykisk syg, og for de medindlagte patienter og personalet.

I socialpsykiatrien er udfordringerne også store, hvor vægtningen af de pædagogiske

og sygeplejefaglige virkemidler konstant diskuteres.

## DET PRIVATE

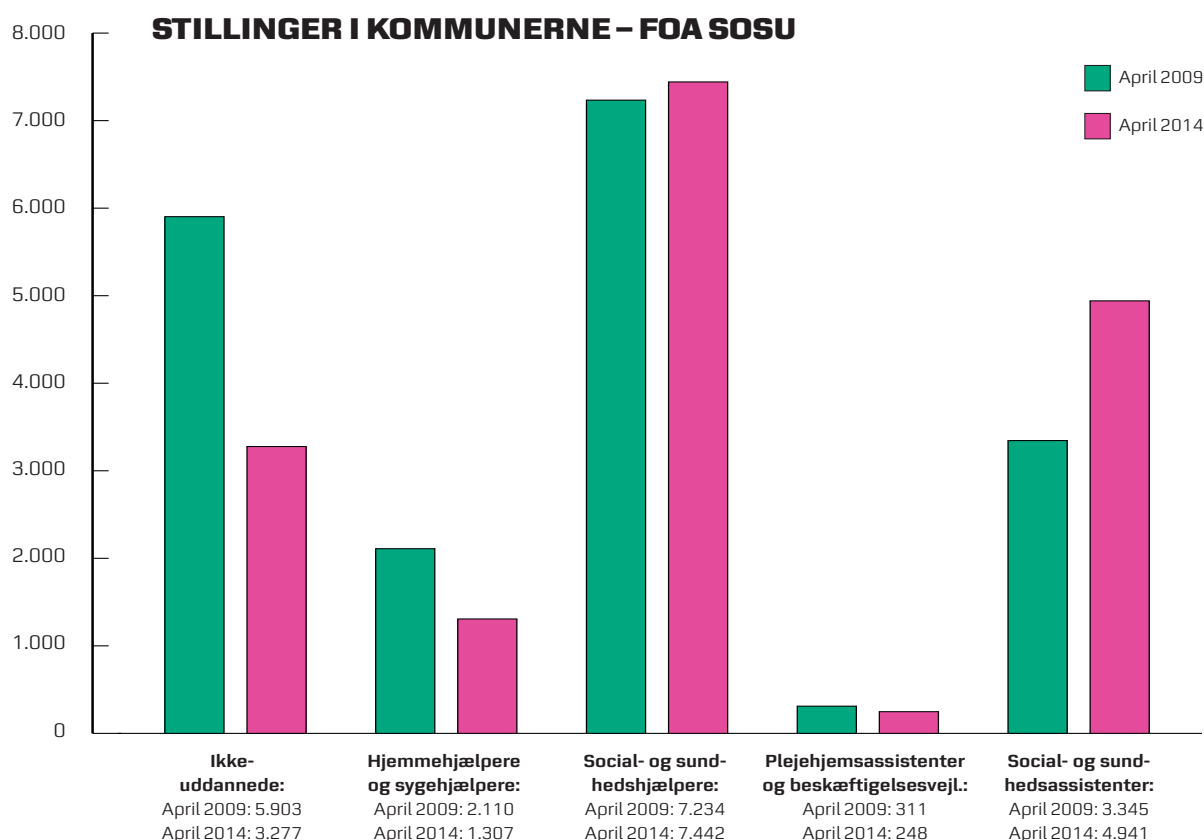
I takt med at der kommer flere større private firmaer på plejeområdet, øges kravene om, at firmaerne skal ansætte uddannet personale, hvilket blandt andet kan ses af kommunernes kontrakter med de private firmaer.

Men der er også behov for, at vi sikrer, at de private ansatte får mulighed for at dygtiggøre sig og udvikle deres faglighed. Der er behov for, at vi presser kommunerne til at sikre, at de private firmaer sørger for efter- og videreuddannelse af medarbejderne og gerne i samarbejde med kollegaerne i kommunerne.

# UDDANNEDE FREM FOR IKKE-UDDANNEDE I KOMMUNERNE

I løbet af de sidste fem år har især ikke-uddannede social- og sundhedsmedarbejdere i kommunerne mistet jobbet til uddannede social- og sundhedspersoner.

Social- og sundhedsassistenter har ikke fortrængt social- og sundhedshjælpere, men derimod har social- og sundhedshjælpere og social- og sundhedsassistenter overtaget stillinger fra det øvrige social- og sundhedspersonale



I takt med at kommunerne er ved at virkeliggøre det nære sundhedsvæsen, tales der meget om, at social- og sundhedshjælpere bliver erstattet af social- og sundhedsassistenter, og at social-

og sundhedsassistenter bliver erstattet af sygeplejersker. Men selv om der arbejdes med såkaldte "nye arbejdsopgaver" i kommunerne, så er det ikke sådan, at den ene personalegruppe er

ved at erstatte den anden.

Helt overordnet viser tallene fra Kommunernes og Regionernes Løndatakontor dog, at der siden 2009 er forsvundet mere end 1.300 årsværk, hvor de ansatte har

været aflønnet efter social- og sundhedsoverenskomsten, i fagforeningens 18 kommuner. Og at der i samme femårige periode er blevet 1.600 færre årsværk inden for ikke-uddannet social- og

sundhedspersonale. Langt de fleste nedskæringer er altså sket ved, at kommunerne generelt har afskediget ikke-uddannede social- og sundhedspersonaler.

Det er dog ikke alle vores kommuner, der har afskedit social- og sundhedspersonaler i løbet af de seneste fem år. Ni af vores 18 kommuner har nemlig ansat flere social- og sundhedsmedarbejdere.

## **SOCIAL- OG SUNDHEDSHJÆLPERE**

Nogle kommuner har ansat flere social- og sundhedshjælpere, og andre har ikke, men overordnet set er der blevet ansat 2,9 procent flere social- og sundhedshjælpere i vores kommuner.

I 13 af kommunerne er der blevet ansat flere social- og sundhedshjælpere. Eksempelvis har Ballerup Kommune i løbet af de seneste fem år ansat yderligere 44 social- og sundhedshjælpere og har i dag omkring 320 social- og sundhedshjælpere ansat. I Lyngby-Taarbæk har kommunen ansat yderligere 135 social- og sundhedshjælpere og har i dag omkring 498 social- og sundhedshjælpere ansat.

I de øvrige fem af vores kommuner har man i dag færre social- og sundhedshjælpere ansat, end der var i 2009. En af kommunerne er København, der har 132 færre social- og sundhedshjælpere, hvilket

bringer antallet af social- og sundhedshjælpere i kommunen ned på 2.818 ansatte.

Samlet set gælder, at der i april 2014 var 208 flere social- og sundhedshjælpere end for fem år siden i vores kommuner. I april 2009 var der ansat 7.234 social- og sundhedshjælpere, og i april 2014 var antallet steget til 7.442 social- og sundhedshjælpere.

## **SOCIAL- OG SUNDHEDSASSISTENTER**

Samtidig med at der er blevet ansat flere social- og sundhedshjælpere i vores kommuner, er der også kommet væsentligt flere social- og sundhedsassistenter. I løbet af de seneste fem år er der blevet ansat yderligere 1.596 social- og sundhedsassistenter. Der var ansat 3.345 i april 2009 og 4.941 social- og sundhedsassistenter i april 2014.

Stigningen på knap 50 procent i antallet af ansatte social- og sundhedsassistenter er foregået i samtlige af vores 18 kommuner, dog med en vis variation. Højest ligger København Kommune med 565 stillinger i løbet af de seneste fem år, fra 1.386 til 1.951 social- og sundhedsassistenter. Lavest ligger Albertslund Kommune med en stigning på 10 stillinger, fra 81 til 91 social- og sundhedsassistenter i april 2014.

## **FALD HOS ANDRE**

Tallene fra Kommunernes og

Regionernes Løndatakontor viser også, at det ikke er social- og sundhedsassistenter, der fortrænger social- og sundhedshjælpere i kommunerne, men derimod social- og sundhedshjælpere og social- og sundhedsassistenter, der har overtaget arbejdsopgaverne efter blandt andre hjemmehjælpere og sygehjælpere.

Over de seneste fem år har hjemmehjælpere og sygehjælpere oplevet et fald på 803 stillinger, fra at have været 2.110 hjemme- og sygehjælpere i april 2009 til at være 1.307 hjemmehjælpere og sygehjælpere i april 2014.

## **SYGEPLEJERSKER**

Der er også blevet talt en del om, at social- og sundhedsassistenter bliver fortrængt af sygeplejersker i kommunerne. Det er ikke tilfældet, ifølge tallene fra Kommunernes og Regionernes Løndatakontor. Forholdet mellem social- og sundhedsassistenter og sygeplejersker er samlet set næsten uændret.

I april 2009 var der for samtlige af vores kommuner ansat 2,2 social- og sundhedsassistent for hver sygeplejerske. I april 2014 var der tale om 2,3, hvilket betyder, at balancen er let forrykket i favør af social- og sundhedsassistenterne.

Men som det gælder for alle tallene over social- og sundhedsstillinger, er der

også her store lokale forskelle. I Høje-Taastrup Kommune har man i løbet af de seneste fem år ansat yderligere 68 social- og sundhedsassistenter og afskedit tre sygeplejersker, og kommunen har nu ansat 208 social- og sundhedsassistenter og 36 sygeplejersker, hvilket betyder, at der i april i 2014 var ansat 5,8 social- og sundhedsassistent for hver sygeplejerske. I den anden ende af skalaen ligger blandt andre Frederiksberg Kommune, hvor man i løbet af de seneste fem år har ansat yderligere 34 social- og sundhedsassistenter og 51 sygeplejersker, så der nu er ansat 261 social- og sundhedsassistenter og 145 sygeplejersker. Det betyder, at der i april 2014 var ansat 1,8 social- og sundhedsassistent for hver sygeplejerske.

*NB: Bemærk at den beskrevne personalesammensætning primært handler om antal ansatte og derfor ikke siger noget om det samlede timetal i ældreplejen i kommunerne. Tal fra Kommunernes og Regionernes Løndatakontor viser nemlig, at der i perioden april 2009 til april 2014 er skåret i antallet af årsværk (et årsværk er lig med en fuldtidsstilling på 37 timer om året).*

*Læs mere om besparelserne på ældreområdet på side 15-16: "Færre milliarder til velfærd", underafsnit "Færre ansatte".*

# MANGLLENDE LOKALE LØNKRONER

**I 2014 har fagforeningen i samarbejde med forbundet og en gruppe tillidsvalgte arbejdet på en strategi for, at social- og sundhedspersonalet får del i deres lokale lønmidler. Nu starter forhandlingerne med to udvalgte kommuner, og lykkes det ikke, er fagforeningen parat til at afprøve sagerne i tvistighedssystemet**

I 2012 lavede forbundet og FOA Esbjerg en analyse af den lokale lønstruktur i Esbjerg Kommune. Analysen viste, at den lokale lønprocent for social- og sundhedspersonalet var unormalt lav. Senere forhandlinger med kommunen rettede dog delvist op på de lave lokale lønprocenter.

Siden har forbundet set på, hvordan de lokale lønmidler er blevet brugt på landsplan, og undersøgelsen har vist, at kommunerne mangler at tildele lokale lønmidler for godt seks milliarder kroner. Et problem, især fordi der er tale om lokale lønkroner, der er en del af de aftalte overskomster.

Det er ikke i orden, at vores medlemmer ikke får del i de aftalte lokale lønkroner, og derfor har FOA's formand,

Dennis Kristensen, også udtalt, at "forbundet vil afsætte noget fælles FOA-knofedt til at bistå lokalafdelingerne. I forhandlingerne. Hvis ikke kommunerne udmønter pengene til de faggrupper, de er afsat til, må de se FOA's rejsehold på deres dørtrin".

## HOS FOA SOSU

Her i fagforeningen har vi også kunnet konstatere, at lønprocenterne i vores 18 kommuner er meget lave, dog svinger procenterne mellem faggrupperne. Det vil vi ikke acceptere, og derfor har fagforeningen det sidste halve år samarbejdet med forbundet og udvalgte tillidsvalgte og udviklet en strategi for, hvordan fagforeningen skal arbejde med området. I første omgang i kommunerne.

Planen er nu, at vi starter med Brøndby og Vallensbæk kommuner, og lykkes det ikke at nå tilfredsstillende forhandlingsresultater, så vil

fagforeningen sammen med forbundet afprøve uenighederne via tvistighedssystemet.

## LOKALLØN I PROCENT AF DEN SAMLEDE LØNSUM PR. APRIL 2013

| Kommune        | Social- og sundhedsassistenter | Social- og sundhedshjælpere |
|----------------|--------------------------------|-----------------------------|
| Albertslund    | 7,9 %                          | 6,8 %                       |
| Ballerup       | 4,4 %                          | 3,6 %                       |
| Brøndby        | 3,6 %                          | 2,8 %                       |
| Dragør         | 2,9 %                          | 4,5 %                       |
| Frederiksberg  | 6,4 %                          | 3,3 %                       |
| Furesø         | 6,3 %                          | 4,2 %                       |
| Gentofte       | 6,0 %                          | 2,7 %                       |
| Gladsaxe       | 5,3 %                          | 4,0 %                       |
| Glostrup       | 6,6 %                          | 2,7 %                       |
| Herlev         | 4,2 %                          | 3,2 %                       |
| Hvidovre       | 6,5 %                          | 3,6 %                       |
| Høje-Taastrup  | 4,7 %                          | 4,1 %                       |
| Ishøj          | 6,5 %                          | 6,0 %                       |
| København      | 5,7 %                          | 4,0 %                       |
| Lyngby-Taarbæk | 5,8 %                          | 4,3 %                       |
| Rødovre        | 3,9 %                          | 4,4 %                       |
| Tårnby         | 3,7 %                          | 3,0 %                       |
| Vallensbæk     | 3,8 %                          | 3,0 %                       |

NB: I forbindelse med de centrale overenskomstforhandlinger i 2013 blev der reserveret 5,52 % af den samlede lønsum til de lokale lønforhandlinger.

Kilde: Kommunernes Landsforenings lokallønsrapport april 2013

# ARBEJDSMILJØ

**Arbejdsmiljøet har det fortsat svært på mange arbejdspladser. Derfor fortsætter fagforeningen arbejdet med at styrke vores arbejdsmiljørepræsentanter og samarbejdet mellem arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentanter, sådan at de sammen kan bidrage til at løse problemer med dårligt arbejdsmiljø på arbejdspladsen**

Det psykiske arbejdsmiljø har fortsat svære kår, og vi møder kollegaer, der bliver syge med stress på grund af arbejdspresset, mobning og dårlig ledelse. Kollegaer føler sig forfulgt, ikke hørt og ignoreret, når de eksempelvis gør opmærksom på problemer med bemanning og sikkerhedsprocedure. I stedet for at gøre noget ved problemerne bliver kollegaerne gjort til problemet, af en egenrådig ledelse.

Fagforeningen tager problemerne med arbejdsmiljøet meget alvorligt, og vi følger sagerne til dørs. Men desværre bliver resultaterne ikke altid, som vi ønsker dem, for især sager om dårligt psykisk arbejdsmiljø er svære at håndtere, da meget foregår i uformelle fora på arbejdspladserne og derfor ofte ikke er nedskrevet. Ingen skal dog være i tvivl om, at vi tager alle medlemshenvendelser alvorligt, og vi forsøger at hjælpe alt det, vi kan.

## SKAL SAMARBEJDE

Et dårligt arbejdsmiljø kan få alvorlige konsekvenser for både arbejdspladsen og den enkelte medarbejder. Derfor bliver vi nødt til at insistere på, at ledelserne skal samar-

bejde med medarbejderne for aktivt at ændre på forholdene. Det er vigtigt, at der er en åben faglig dialog på arbejdspladsen, sådan at man får taget hånd om sikkerhedsprocedure m.m.

I december sidste år blev en af vores kollegaer uheldigt stukket ned med kniv af en psykisk syg beboer på Bocenter Ringbo i Bagsværd, og vores kollega døde. En tragedie, der i lighed med andre tragedier, vi har set i de seneste år, har fået beslutningstagere i form af politikere og embedsmænd til at love forbedringer i psykiatrien som socialpsykiatrien. Løfter som fagforeningen og forbundet i fællesskab har fulgt op på.

Derfor samarbejder vi i øjeblikket med Københavns Kommune for at få vores politikere til at forstå, at psykiatrien og socialpsykiatrien blandt andet mangler ressourcer og en anden organisering, hvis vi skal forhindre lignende ulykker i fremtiden.

*Læs artiklerne "Ringbo-medarbejdere: Ringboledelse svigter deres ansvar" i infoa nr. 2, 2014, side 6-11.*

## VIGTIGE FROKOSTPAUSER

Et andet arbejdsmiljøproblem, der har fyldt en del det



**HUSK AT AFHOLDE DIN FROKOST!**

seneste år, har været kampen for frokostpauser til deltidsansatte kollegaer. Et reelt arbejdsmiljøproblem, for det er de færreste, der fungerer godt uden mad og pause, og derfor er fagforeningen i samarbejde med tillidsrepræsentanterne også i gang med at besøge de arbejdspladser, der ikke vil give deltidsansatte frokostpauser.

Og det kan lade sig gøre at få frokostpausen tilbage,

hvilket vores kollegaer i hjemmeplejen på Amager har bevist. Her fik de deltidsansatte, der udgør langt den største del af de ansatte, deres frokostpause tilbage pr. 1. januar i år. Både fordi de havde fået en ny hjemmeplejeleder, der mente, det var vigtigt, men også fordi vores kollegaer insisterede på, at de havde ret til en frokostpause.

Siden mødtes fagfore-

## ET GODT ARBEJDSLIV

"I FOA tænker vi arbejdsmiljø ind i alle opgaver. Vi vil se arbejdspladserne fremme arbejdsmiljøet i en positiv retning ved at stille krav, der sikrer medlemmerne et godt, sundt og langt arbejdsliv. Ved hjælp af en offensiv arbejdsmiljøstrategi vil vi kæmpe for trykthed i hverdagen – både når det gælder ansættelse, sygdom, arbejdsglæde og god balance familie- og arbejdsliv imellem."

- Jf. FOA's mål for 2013-2016, fra kapitlet om Faglig handlekraft.

ningen med Sundheds- og Omsorgsforvaltningen i Københavns Kommune, der gav fagforeningen ret i, at pausenotatet fra Kommunernes Landsforening skal tolkes sådan, at deltidsansatte også har ret til frokost-pause.

*Læs artiklen "Amager hjemmepleje genindfører*

*pauser" m.v. i infoa nr. 1, 2014, side 6-9.*

### STYRKET INDSATS

Fagforeningen har i de seneste par år arbejdet målrettet på at styrke vores arbejdsmiljørepræsentanter. Det har vi gjort med grunduddannelse og særligt tilrettelagt fællesforløb med tillidsrepræ-

sentanterne. Således at vores arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentanter kan opbygge et tæt og stærkt samarbejde, der kan bidrage til løsning af problemer med arbejdsmiljøet på deres arbejdsplads.

Et arbejde som fagforeningen fortsætter og udvikler løbende. Og her i skrivende stund er vi ved at tage hul

på en lang række udviklings-samtaler med vores arbejdsmiljørepræsentanter. Samtaler, der skal give os et overblik over, hvilke tiltag, kurser og uddannelse der er brug for, når vi skal opkvalificere den enkelte til at bistå kollegaer i forhold til det fysiske og psykiske arbejdsmiljø.

## NETVÆRK FOR TILLIDS- OG ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANTER

**Fagforeningen har afholdt en lang række netværkskurser for at styrke samarbejdet mellem de tillidsvalgte på arbejdspladserne. Et vigtigt skridt for at fremme arbejdet i MED-udvalgene til gavn for arbejdsmiljøet**

Som en del af fagforeningens overordnede strategi: "Mere lokalt – mindre centralt" har fagforeningen det seneste år afholdt mere end 30 tredages kurser for at styrke de lokale netværk af tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter.

Kurserne har handlet om det daglige samarbejde imellem tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter, og om hvordan de kan samarbejde om det vigtige MED-udvalg. Derudover har kur-

serne også handlet om synlighed og samarbejde med kollegaerne på arbejdspladsen.

### ET TÆT SAMARBEJDE

Det er en kerneopgave, at vores tillidsvalgte får den nødvendige uddannelse, og at fagforeningen sikrer, at det er muligt at etablere et effektivt samarbejde lokalt. Og med netværkskurserne for tillids- og arbejdsmiljørepræsentanterne kan vi også være med til at give arbejdsmiljøet

en vægtig stemme i MED-udvalgene.

### RINGE VILKÅR

Ud over at kurserne har bidraget til et tættere samarbejde i tillidsnetværkene, så har kurserne med de mange arbejdsmiljø- og tillidsvalgte også afdækket, at vores tillidsvalgte ikke har de fornødne vilkår til at løse opgaverne. Dertil kommer, at mange tillidsvalgte er under pres, fordi der mangler hænder på arbejdspladsen, og de bliver

derfor ofte nødt til at vælge møder m.m. fra af hensyn til kollegaerne.

Det er ikke rimeligt, at vores tillidsvalgte på den ene side er valgt til at varetage medlemmernes interesser og samtidigt skal lappe hullerne i vagtplanerne. Derfor vil fagforeningen sammen med fællestillidsrepræsentanterne fortsætte med at presse arbejdsgiverne, for vi vil have bedre vilkår for vores tillidsvalgte og styrke de lokale netværk.

# FÆRRE MILLIARDER TIL VELFÆRD

**Over de sidste tre år har kommunerne brugt 15 milliarder kroner mindre, end de havde mulighed for. Det er sket, selv om antallet af ældre over 80 år er steget.**

**Vi kan forvente, at der kommer flere demente og kronikere, og derfor er der brug for flere social- og sundhedspersonaler i kommunerne**

I 2013 brugte kommunerne 4,9 milliarder kroner mindre, end de havde budgetteret med. Og 5,5 mia. kr. mindre end der var mulighed for,

ifølge kommunernes økonomiaftale med regeringen. Det samme var tilfældet i 2011 og 2012, og landets 98 kommuner har over de sidste

tre år brugt godt 15 mia. kr. mindre, end der var mulighed for.

Det er 15 mia. kr., der kunne være brugt til bedre

velfærd og forhindret mange af fyringerne i kommunerne.

Kommunernes udgifter til ældreområdet falder og falder, selv om ældretallet i de fleste kommuner stiger, ikke mindst antallet af ældre over 80 år. I de 18 kommuner, fagforeningen dækker, har der på fem år samlet set været et fald på udgifterne pr. ældre over 65 år på 16 procent.

Selv om der er forskel på kommunerne, er der brugt færre og færre penge i perioden 2009 til 2014 i alle 18 kommuner. Ser vi alene på udviklingen det sidste år fra 2013-14, så er der i 16 ud af de 18 kommuner afsat færre penge pr. ældre over 65 år.

## SPAREGRISE

Kommunerne har igen ikke brugt de penge, som politikerne vedtog med budgetterne for 2013. Også på ældreområdet blev der sparet mere, end politikerne vedtog.

I vores 18 kommuner har 14 brugt mindre på ældreområdet end aftalt. Det samme skete i 2012, hvor 15 ud af

## BUDGETTEREDE UDGIFTER TIL ÆLDREPLEJE PR. ÆLDRE BORGER PÅ 65+ ÅR

|                | Budget 2013<br>2013-2014 | Budget 2014 | Udvikling i pct. |
|----------------|--------------------------|-------------|------------------|
| Albertslund    | 35.614                   | 35.209      | -1,1%            |
| Ballerup       | 44.028                   | 41.021      | -6,8%            |
| Brøndby        | 49.817                   | 49.260      | -1,1%            |
| Dragør         | 37.569                   | 36.095      | -3,9%            |
| Frederiksberg  | 48.664                   | 46.649      | -4,1%            |
| Furesø         | 36.033                   | 36.327      | 0,8%             |
| Gentofte       | 53.741                   | 50.961      | -5,2%            |
| Gladsaxe       | 49.936                   | 46.772      | -6,3%            |
| Glostrup       | 40.461                   | 39.994      | -1,2%            |
| Herlev         | 46.807                   | 43.736      | -6,6%            |
| Hvidovre       | 47.126                   | 45.370      | -3,7%            |
| Høje-Taastrup  | 37.998                   | 37.590      | -1,1%            |
| Ishøj          | 40.556                   | 38.887      | -4,1%            |
| Københavns     | 75.364                   | 66.077      | -12,3%           |
| Lyngby-Taarbæk | 54.315                   | 52.522      | -3,3%            |
| Rødovre        | 52.840                   | 51.829      | -1,9%            |
| Tårnby         | 41.709                   | 43.149      | 3,5%             |
| Vallensbæk     | 32.522                   | 31.709      | -2,5%            |

Kilde: Økonomi- og Indenrigsministeriets Kommunale Nøgletal på [www.noegletal.dk](http://www.noegletal.dk)

Tallene for budgettet i 2013 er trukket før opdatering af tallene til regnskabstal og kan således ikke genskabes. Tallene er endvidere reguleret med pris- og lønudviklingen, som den er offentliggjort af KL ifm. Budgetvejledningen for 2015. Beløbene er på 2014-niveau.

## OVER- OG UNDERFORBRUG I KOMMUNERNES REGNSKABER FOR ÆLDRE- UDGIFTERNE IFT. KOMMUNERNES BUDGETTER

|                        | Afvigelse i 2012 i pct. | Afvigelse i 2013 i pct. |
|------------------------|-------------------------|-------------------------|
| Albertslund Kommune    | -2,8%                   | 6,5%                    |
| Ballerup Kommune       | -11,3%                  | -7,7%                   |
| Brøndby Kommune        | -7,7%                   | -3,8%                   |
| Dragør Kommune         | -6,3%                   | -12,0%                  |
| Frederiksberg Kommune  | -0,3%                   | 3,0%                    |
| Furesø Kommune         | 1,4%                    | -3,9%                   |
| Gentofte Kommune       | -4,3%                   | -2,8%                   |
| Gladsaxe Kommune       | 3,8%                    | -3,9%                   |
| Glostrup Kommune       | -5,1%                   | -3,4%                   |
| Herlev Kommune         | -2,0%                   | -4,6%                   |
| Hvidovre Kommune       | -2,9%                   | -4,3%                   |
| Høje-Taastrup Kommune  | -13,5%                  | -7,5%                   |
| Ishøj Kommune          | 3,4%                    | -5,0%                   |
| Københavns Kommune     | -3,7%                   | -6,8%                   |
| Lyngby-Taarbæk Kommune | -3,4%                   | 1,1%                    |
| Rødovre Kommune        | -3,1%                   | -1,2%                   |
| Tårnby Kommune         | -1,8%                   | 7,2%                    |
| Vallensbæk Kommune     | -14,8%                  | -0,8%                   |

Kilde: Økonomi- og Indenrigsministeriets Kommunale Nøgletal på [www.noegletal.dk](http://www.noegletal.dk)  
De bagvedliggende tal for budgetterne er trukket før opdatering af tallene til regnskabstal og kan således ikke umiddelbart genskabes.

det samlede underforbrug er den langvarige lockout af lærerne, hvor kommunerne sparede penge på lærerlønninger, samt at der i forbindelse med regeringens vækstaftale i januar 2013 blev besluttet at flytte to mia. kr. fra kommunal service til anlægsopgaver. Men de to faktorer forklarer kun en del af de knap fem mia. kr., kommunerne har brugt mindre end planlagt.

En anden del af forklaringen er den stramme budgetlov, som kommunerne er underlagt, og som er en konsekvens af Danmarks tilslutning til EU's finanspagt i 2012. Budgetloven medfører blandt andet økonomiske sanktioner, hvis eksempelvis kommuner og regioner overskrider budgetloftet. Derfor er kommunerne bange for at overforbruge og vælger i stedet at mindreforbruge år efter år. Forbundsformand Dennis Kristensen har meget rigtigt udtalt, at der så også burde være økonomiske sanktioner, hvis kommunerne ikke bruger det, der politisk aftales.

### ÆLDREMILLIARDEN

Som en del af finanslovsforhandlingerne sidste år blev der afsat en ekstra mia. kr. til et løft på ældreområdet, men kommunerne har sparet så kraftigt på udgifterne til de ældre, at milliarden er faldet i et stort

vores kommuner underforbrugte.

Kun Frederiksberg, Albertslund, Lyngby-Taarbæk og Tårnby har ikke har brugt mindre, end der blev aftalt ved budgetforhandlingerne. Værst ser det ud i Dragør, hvor der er brugt 4.458 kr. mindre pr. ældre over 65 år, svarende til 12 procent af budgettet på ældreområdet.

En del af forklaringen på



*Det er en stærkt bekymrende udvikling, som betyder, at tre tendenser vil ramle sammen. Antallet af ældre stiger, der bliver færre til at passe dem og flere til at måle, veje og kontrollere de medarbejdere, der er tilbage til at passe de ældre.*

– Dennis Kristensen,  
formand for FOA

hul. Pengene skulle give et varigt løft af ældreområdet, men kommunernes budgetter for ældreområdet i 2014 ligger 1,3 mia. kr. under det, de brugte i 2013, så milliarden kan ikke engang dække besparelserne på landsplan.

*Læs artiklen "Ældremilliarden ruller i kommunerne" m.v. i infoa nr. 3, 2014, side 10-13.*

## FÆRRE PENGE I 2015

Der er ikke meget hjælp at hente i regeringen og kommunernes økonomiaftale for 2015. Kommunernes økonomi til service bliver omtrent den samme som i 2014. Det vigtigste for vores medlemmer er:

- Kommunerne må bruge ca. det samme beløb som sidste år, når der er reguleret for udviklingen i priser og lønninger.
- Ældremilliarden bliver gjort permanent.
- Til det nære sundhedsvæsen afsættes 350 mio. kr.

Selv om ældremilliarden er blevet gjort permanent forventer over halvdelen af kommunerne på landsplan, at de i 2015 vil bruge færre penge pr. ældre, end de gør i år. Det sker samtidig med, at antallet af ældre over 80 år er stigende.

## BRUG FOR HJÆLP

Politikerne virker ikke speci-

## ANTAL ÅRSVÆRK ANSAT PÅ SOSU-OVERENSKOMSTEN

|                       | April 2013 | April 2014 | Udvikling i pct. 13-14 |
|-----------------------|------------|------------|------------------------|
| Albertslund           | 209        | 208        | -0,4%                  |
| Ballerup              | 575        | 597        | 3,9%                   |
| Brøndby               | 443        | 449        | 1,5%                   |
| Dragør                | 164        | 161        | -1,5%                  |
| Frederiksberg         | 800        | 795        | -0,6%                  |
| Furesø                | 342        | 364        | 6,4%                   |
| Gentofte              | 962        | 936        | -2,7%                  |
| Gladsaxe              | 773        | 704        | -9,0%                  |
| Glostrup              | 308        | 298        | -3,3%                  |
| Herlev                | 226        | 239        | 5,9%                   |
| Hvidovre              | 526        | 503        | -4,4%                  |
| Høje-Taastrup         | 476        | 475        | -0,2%                  |
| Ishøj                 | 211        | 221        | 4,7%                   |
| København             | 5.029      | 4.911      | -2,3%                  |
| Lyngby-Taarbæk        | 756        | 755        | -0,2%                  |
| Rødovre               | 448        | 455        | 1,7%                   |
| Tårnby                | 430        | 465        | 8,1%                   |
| Vallensbæk            | 104        | 108        | 4,2%                   |
| FOA SOSUs 18 kommuner | 12.781     | 12.645     | -1,1%                  |
| Hele landet           | 66.664     | 65.785     | -1,3%                  |

Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor (KRL) på [www.krl.dk](http://www.krl.dk)

elt bekymrede over udviklingen med færre og færre penge til ældreområdet, og henholder sig til, at "de ældre er blevet mere friske", og at "de ældre rehabiliteres og får mindre brug for hjælp." Hvad der ikke tales nok om er, at mens en mindre del af de ældre er blevet mere friske, så er der samtidig store grupper, der får brug for mere hjælp.

Omfanget af det kommunale sundhedsvæsen vokser og vokser, blandt andet fordi hospitalsindlagte lynhurtigt udskrives og fortsætter behandlingen i kommunerne, ligesom mange flere bliver ramt af demens, og antallet af kronikere vokser. Dertil mener politikerne, at velfærdsteknologi og frivillige kan løse og retfærdiggøre, at samfundet bruger færre

og færre penge til ældreområdet.

## FÆRRE ANSATTE

I løbet af de sidste fem år er 40.000 fyret i kommunerne. De mange mia. kr., der er sparet uden grund, kunne bruges til at genansætte mange af de fyrede og forbedre den kommunale velfærd. FOA har beregnet, at kommunerne gennem de sidste tre år kun-

ne have ansat 15.000 medarbejdere, hvis de havde brugt pengene, der var øremærket til børnepasning og ældrepleje.

I 2009 var der i landets kommuner 72.000 fuldtidsstillinger på social- og sundhedsoverenskomsten. Fire år senere var der knap 66.000 fuldtidsstillinger. Det svarer til, at hver 11. medarbejder eller godt 9 procent er forsvundet, samtidig er antallet af borgere over 80 år steget med 5.500.

I samme fireårige periode ansatte kommunerne yderligere 1.814 akademikere, hvilket svarer til en stigning på 12 procent.

I fagforeningens 18 kommuner er der over de sidste fem år blevet 1.335 færre fuldtidsstillinger på social- og sundhedsoverenskomsten, alene i 2013 blev der 136 færre.

### KOMMUNAL SATSNING

Udfordringerne på det kommunale område er rigtig mange. Vores medlemmer fyres, og de tilbageværende presses alvorligt på fagligheden og arbejdsmiljøet.

Fagforeningen har derfor valgt at styrke arbejdet på det kommunale område ved blandt andet at ansætte en konsulent, så vi i langt højere grad er i stand til at støtte op om vores medlemmer, der arbejder på området og ikke mindst støtte op om fælles-

tillidsrepræsentanternes arbejde.

Vi arbejder blandt andet med kommunernes budgetter, som er afgørende for vores medlemmers arbejdsforhold. Bidrager til fagforeningens arbejde med udliciteringer på ældreområdet

og hjælper til med kontakten til kommunalpolitikere, et område vi har opprioriteret væsentligt det sidste år.

Fagforeningen ønsker at yde så stor indflydelse og påvirkning som overhovedet muligt, og her er kontakterne til politikere vigtig. I sid-

ste ende handler det om at synliggøre social- og sundhedspersonalets faglighed og tydeliggøre konsekvenserne af politikernes beslutninger.

# SPAREGRISE

VIDSTE DU, AT KOMMUNERNE SIDDER PÅ ADSKILLIGE MILLIARDER KRONER?



Sidste år sparede kommunerne otte milliarder kroner mere på den kommunale service end aftalt med regeringen. Siden kommunalvalget i 2009 er der blevet 35.000\* færre ansatte i landets kommuner. Er det rimeligt at skære dybt i velfærden, når man samtidig puger pengene sammen? Vidste du, at i Høje-Taastrup kommune blev der i 2012 brugt **70.803.000 kr.** mindre på velfærden, end politikerne selv vedtog i budgettet? Se hvem der også er sparegrise – gå ind på [foa.dk/sparegrise](http://foa.dk/sparegrise)

**FÆRRE SPAREGRISE. FLERE GLADE BØRN. FLERE GLADE ÆLDRE** **FOA**

\* Ifølge Kommunernes og Regionernes Landsrådskontor

# REGION HOVEDSTADEN

**Region Hovedstadens budgetaftale for 2015 betyder, at der skal spares 300 millioner kroner i 2015. Omkring 700 stillinger forventes nedlagt, heraf omkring 200 som fyringer. Vi skal sikre, at vores faggrupper ikke står i første række, når der skal afskediges. Om nødvendigt skal vi have hospitalsledelserne og regionspolitikkerne til at holde deres løfter om tværfaglighed**

De nyvalgte regionsrådspolitikere i Region Hovedstaden havde kun lige sat sig tilrette i regionsrådssalen, før de skulle tage stilling til en økonomi, der ikke hang sammen. Det var åbenlyst, at der var store økonomiske udfordringer, både på grund af supersygehusene, men også på grund af de konstante nye krav til bedre behandling af borgere.

En langsigtet spareplan var nødvendig, og Regionsrådet udmeldte, at 2015 sandsynligvis ville byde på besparelser på 700 millioner kroner. Sidenhen kom økonomiaftalen med regeringen på plads, og besparelserne i Region Hovedstaden kunne nedsættes til 300 mio. kr.

Men 300 mio. kr. i besparelser er fortsat mange millioner, især taget i betragtning, at regionens hospitaler og psykiatri fortsat skal tilbyde borgere hurtigere behandling.

Som det ser ud nu, vil Region Hovedstaden nedlægge omkring 700 årsværk, og da mange er ansat på deltid, så bliver der sandsynligvis tale

om flere end 700 stillinger. Pt. forventer regionen, at omkring 200 vil blive fyret, men man har også sagt, at der arbejdes på, at færre skal afskediges. De øvrige årsværk vil regionen finde ved naturlig afgang og omplaceringer m.m.



*Der er skåret helt ind til benet på hospitalerne og i psykiatrien i Region Hovedstaden, så ideen om, at spare 300 mio. kr. i 2015 med uændret aktivitetsniveau og 300 mio. kr. i de kommende år er helt hen i vejret.*

*- Palle Nielsen, formand for FOA Social- og Sundhedsafdelingen i pressemeddelelse af 18. juni 2014*

En ting er de 300 mio. kr., der skal spares i 2015. Men også 2016 og 2017 ser ud til

at byde på alvorlige besparelser, og de ser ud til at få konsekvenser nu.

Økonomien hænger ikke sammen, og derfor har både ledelse og medarbejdere opfordret Regionsrådet til at se på hospitalsplanen endnu en gang. Det har de gjort, og en version 2 af hospitalsplanen er nu i høring.

Regionsrådets budgetforlig har også budt på såkaldte strukturelle effektiviseringer ved at sammenlægge Rigshospitalet og Glostrup Hospital og sammenlægge Herlev og Gentofte hospitaler, vel nok de to største overraskelser i budgetforliget. Regionen forventer en besparelse på 130 mio. kr. årligt ved sammenlægningerne.

## ARBEJDSMILJØET

De kommende besparelser vil utvivlsomt presse arbejdsmiljøet, for der bliver ikke alene tale om afskedigelse af medarbejdere. Reelt set er der tale om flere end 700 stillinger, der forsvinder, og hermed færre hænder til at udføre fortsat flere arbejdsopgaver, for alt kan ikke løses

af bedre it, maskiner og nye arbejdsprocesser.

Et andet problem er at forbruget af vikarer er meget stort på hospitalerne, hvilket i sagens natur også presser arbejdsmiljøet, når man som fastansat skal hjælpe vikarer med at komme ind i arbejdsopgaverne.

Endeligt så har fagforeningen kunnet konstatere et meget højt forbrug af timelønnede generelt. Det skyldes sandsynligvis, at de lokale ledelser af budgetmæssige årsager spekulerer i at hyre timelønnede frem for fastansatte.

## KÆMP FOR JOBBENE

Besparelserne kommer foruden afskedigelser og et presset arbejdsmiljø også til at betyde store omorganiseringer på hospitalerne. Men det er meget svært for nuværende at gennemskue, hvad det kommer til at betyde for vores faggrupper.

En ting er sikkert, vi skal holde på hat og briller, for forgående års besparelser har vist, at netop vores faggrupper bliver hårdest ramt.



*Den 3. januar 2011 tændte de tillidsvalgte i Region Hovedstaden mere end 900 lys, som en markering af alle de kollegaer, der blev fyret i 2010. (Arkivfoto)*

Når ledelserne har fusioneret afdelinger eller ændret i specialerne, har de næsten pr. automatik set og afvejet afdelingernes kompetencer og ofte fundet, at vores faggrupper kan undværes og erstattes med sygeplejersker. Vi ser alt for tit, at ledere dropper ideen om tværfaglighed, hvilket bestemt ikke er til gavn for nogen, og slet ikke patienterne.

Men måske er der forandringer i sigte? For regionsrådspolitikerne har besluttet, at vores faggrupper fortsat skal være på hospitalerne, og taler man med direktionen i Region Hovedstaden, er svaret også, at social- og sundhedspersonalet har opgaver på hospitalerne.

Øverst og længere nede i hospitalssystemet er der altså ikke enighed om, hvilke

faggrupper der er brug for. Derfor skal fagforeningen, sammen med vores tillidsvalgte og kollegaerne, også være beredte på at kæmpe for vores stillinger på hospitalerne og i psykiatrien.

### **STORE FORSKELLE**

Selv om tværfagligheden ofte har det svært, så findes der også dygtige ledere, som kan se fornuften i, at man har en gruppe medarbejdere med forskellige kompetencer og som kan se, at det tværfaglige samarbejde gavner patientbehandlingen og nedbringer indlæggelsestiden.

I årets løb har det også været forskelligt, hvordan man har håndteret vores faggrupper på hospitalerne. Vi har specialer, hvor man på det ene hospital bruger alle kompetencer og på det andet ikke

kan bruge vores faggruppers kompetencer. Det selv om der er tale om samme specialer, patienter og opgaver. En forskel der gør det meget frustrerende for vores faggrupper, men desværre også en forskel, der er meget typisk. Dertil kan man lægge, at der også er ledelser, som giver udtryk for, at de ikke ved, hvad vores faggrupper kan.

### **PÅ FLERE NIVEAUER**

Fagforeningen accepterer ikke stiltiende, at vores faggrupper bliver frataget arbejdsopgaver og mulighed for anvendelse af kompetencer, og derfor arbejder vi på flere niveauer. På arbejdspladsen samarbejder vi med vores tillids- og fællestillidsrepræsentanter, og i skrivende stund er fagforeningen sammen med de øvrige FOA-fagforeninger i

Region Hovedstaden ved at udforme en plan for, hvordan vi sammen skal tackle problemerne om blandt andet kompetencefratagelse.

Det handler om, at FOA-fagforeningerne skal bede om dokumentation, lige så snart der ændres i kompetencer, eller når ledelserne fjerner vores faggrupper fra en hospitalsafdeling. Det handler om dokumentation for, hvorfor afdelingsledelsen har valgt at handle, som de gør. Derudover vil vi fortælle hospitalsdirektørerne, at vi har fokus på, at vores faggrupper uberettiget bliver frataget kompetencer og bede dem om at gøre noget ved det på lokalt niveau. Og hvis det ikke sker, vil vi tage det videre til regionspolitikerne, som jo har vedtaget, at vores faggrupper også hører til på hospitalerne – nu og i fremtiden.

# VALG TIL KOMMUNER OG REGIONER

**Fagforeningen gik aktivt ind i valgkampen op til kommune- og regionsrådsvalget den 19. november sidste år. Vigtigt valg, fordi politikerne har stor indflydelse på arbejdsvilkårene for offentligt ansatte**

Kommunal- og regionspolitikerne er øverste arbejdsgiver for langt hovedparten af fagforeningens medlemmer, og de beslutninger, de træffer, har store konsekvenser for social- og sundhedspersonalens faglighed og arbejdsvilkår.

Fagforeningens bestyrelse besluttede, at vi ved dette valg ikke ville anbefale vores medlemmer at stemme på bestemte partier. I stedet opstillede vi nogle krav til politikerne. Krav vi vil stille uanset, hvilke politikere der blev valgt.

Vi lavede en valgplakat, hvor vi fremhævede, at der er råd til velfærd. Vi stillede krav til politikerne om, at de skulle arbejde for en stærk offentlig sektor, der sikrer velfærd og arbejdspladser. Vi krævede stop for besparelser på velfærden og stillede krav om, at den fælles velfærd ikke skulle på private hænder. Vi stillede krav om arbejdspladser, hvor arbejdsmiljøet er i top.

Og vi anbefalede vores medlemmer at bruge deres stemme og at stille krav til politikerne.

## KOMMUNALVALGET

Forbundet gik også aktivt ind i valgkampen blandt andet

med en kampagne mod "kommunale sparegrise". Fagforeningen fulgte op med et faktaark for vores 18 kommuner med nøgletal for ældreområdet, som blandt andet viste besparelserne over en årrække.

Fagforeningen afholdt valg møder i Høje-Taastrup den 14. november og på Frederiksberg den 13. november med en række af partiernes spidskandidater.

Vi støttede et valgarrangement i Rødovre, som den samlede fagbevægelse afholdt den 13. november under overskriften "Fagforeningerne i Rødovre Kommune stiller krav til politikerne".

## REGIONSVALGET

På det regionale område holdt de syv FOA-afdelinger, der har ansatte på det regionale område, et fælles valg møde i fagforeningens mødesal den 5. november med spidskandidater fra alle partier. Inden valgmødet mødtes alle fællestillidsrepræsentanterne fra Regionen og sammen forberedte spørgsmål til politikerne.

Derudover holdt FOA-fagforeningerne fælles valg møder ude på seks af hospitalerne. (Bispebjerg, Herlev, Hvid-

ovre, Bornholm, Nordsjælland og Rigshospitalet).

## "VORES KANDIDATER"

Fagforeningen giver ingen økonomisk støtte, hverken til partier eller enkeltpersoner, der stiller op til valg. Men vi giver gerne "spalteplads" i vores medlemsblad infoa til vores medlemmer, som stiller op. Det gjorde vi naturligvis

også denne gang, og fem medlemmer benyttede sig af det.

## EFTER VALGENE

Efter valgene henvendte fagforeningen sig til de nyvalgte medlemmer af de politiske udvalg, som dækker de områder, hvor vores medlemmer arbejder i kommunerne. Vi inviterede til gensidig orien-

Region Hovedstaden

# HVEM SKAL BESTEMME I DIT SUNDHEDSVÆSEN?

**41 politikere skal vælges til regionsrådet i Region Hovedstaden 19. november for de næste fire år**

- Mød alle partiernes spidskandidater
- Hør hvad politikerne vil med sundhedsvæsenet
- Stil spørgsmål og få svar

KOM TIL VALGMØDE HER:

- Bispebjerg Hospital, torsdag den 24. oktober 2013 kl. 14.30-16.30 i auditoriet
- Herlev Hospital, mandag den 28. oktober 2013 kl. 13.30-17.30 i det store auditorium
- Hvidovre Hospital, torsdag den 31. oktober kl. 16.30-17.30 i auditorium 2
- Bornholms Hospital, mandag den 4. november kl. 13.00-17.00 i det store mødesal
- Nordgerlands Hospital, onsdag den 6. november 2013 kl. 19.30-21.30 i auditoriet
- Rigshospitalet, fredag den 12. november 2013 kl. 15.30-17.30 i auditorium 2

FIND KANDIDATERNE

På hjemmesiden <http://nv13.dk/hovedstaden> kan du se mere om de enkelte kandidater til regionsvalget, og du kan indbyde dem til online debat. Der vil være flere og flere kandidater på listen jo mere vi nærmer os valget den 19. november

tering og drøftelser af situationen og udviklingen i kommunen. En invitation som mange af politikerne tog positivt imod, og vi har efterfølgende med vores fællestillidsrepræsentanterne afholdt en række møder og

vil fastholde kontakten med politikerne.

På det regionale område tog forbundet initiativ til en møderække med de fem nye regionsrådsformænd. I vores område med Sophie Hæstorp Andersen fra Socialdemokra-

terne, hvor også fagforeningen deltog.

På mødet drøftede vi KORA-analysen: "Social- og sundhedsassistenternes udbredelse, arbejdsopgaver og arbejdsdeling på sygehuse", hvor det blandt andet frem-

går, at der er store forskelle på hospitalsafdelingerne, selv de afdelinger, hvor opgaverne er de samme. På mødet blev det aftalt, at der arbejdes videre med social- og sundhedsassistenternes arbejdsopgaver på sygehusene.

# ÅRSMØDE I SOCIAL- OG SUNDHEDSSEKTOREN

**Selv om det ikke lykkedes fagforeningen at få repræsentanterne i social- og sundhedssektoren til at sige ja til formelle forandringer af sektorens arbejde, så viste faggruppelandsmødet et halvt år senere, at tværfagligheden har fået en mere central plads i sektoren**

Fagforeningen stillede sidste år forslag om at ændre social- og sundhedssektorens måde at arbejde på i FOA. Det handlede for os om at få en diskussion af, hvem der skal involveres i sektorens arbejde, og en diskussion af hvor beslutningerne skal tages i forhold til en langsigtet strategi. Vi ønskede også at lægge mere arbejde ud i de lokale sektorer, så der blev en bedre sammenhæng mellem det centrale og lokale arbejde.

Men der var desværre ikke opbakning til fagforeningens

forslag, og derfor valgte vi at trække forslagene inden afstemningen på sektorårsmødet. Men social- og sundhedssektorens formand, Karen Stæhr, opfordrede i sin mundtlige beretning, til at alle skulle tænke ud af boksen og forsøge at gøre tingene på en mere utraditionel måde, end vi gør i dag. Hun opfordrede også til, at vi skulle arbejde tværfagligt som monofagligt i faggrupperne, eftersom vores faggrupper bevæger sig over de samme arbejdsområder og derfor i dagligdagen ikke tænker

over, hvilken faggruppe de tilhører.

På faggruppelandsmødet i slutningen af april måned kunne man allerede se de første ændringer, eftersom der blev arbejdet på tværs af faggrupperne med fokus på somatik, det nære sundhedsvæsen og psykiatri.

På FOA's kongres blev det besluttet, at der fremover kun afholdes sektorårsmøder i kongresåret, og ikke som tidligere hvert år. Dette giver sektorbestyrelsen mere tid til at arbejde med en plan for det kommende arbejde.

## FAGGRUPPE- LANDSMØDET

En gang om året mødes FOA's faggrupperepræsentanter inden for social- og sundhedssektoren. Social- og faggrupperne er:

- Beskæftigelsesvejledere
- Handicaphjælpere
- Handicappedsagere
- Hjemmehjælpere
- Ledende servicepersonale
- Ledere og mellemledere
- Neurofysiologiassistenter
- Plejehjemsassistenter
- Plejere
- Portører
- Social- og sundhedsassistenter
- Social- og sundhedshjælpere
- Sygehjælpere
- Tilsynsførende assistenter
- Værkstedsassistent-er- / ledere

# ERHVERVSUDDANNELSERNE

Den netop vedtagne reform af erhvervsuddannelserne skal gøre det mere attraktivt at begynde på en erhvervsuddannelse. Det glæder fagforeningen, som dog er bekymret for, hvordan det skal gå med de fremtidige praktikpladser og mulighederne for at uddanne sig med voksnelevløn

Adgangskrav:  
Praktikplads/  
Udd.aftale

GRUNDFORLØB 1  
20 uger

GRUNDFORLØB 2  
20 uger

HOVEDFORLØB  
Minimum 1 år og 2 måneder

Regeringen fremlagde i oktober 2013 et udspil til en ændring af loven om erhvervsuddannelser. Målet var at gøre erhvervsuddannelserne mere attraktive og højne respekten for uddannelserne, så flere unge vil søge ind. Udspillet var også et opgør med mange års tankegang om, at alle skal have en gymnasial- og videregående uddannelse.

Senere blev der indgået en politisk aftale mellem S-R-regeringen, Venstre, Dansk Folkeparti, Socialistisk Folkeparti og Liberal Alliance. Målet for aftalen var:

- Flere unge skal vælge en erhvervsuddannelse, direkte efter 9. eller 10. klasse.
- Flere unge skal fuldføre en erhvervsuddannelse.
- Erhvervsuddannelserne skal udfordre alle elever, så de bliver så dygtige, de kan.
- Tilliden til og trivslen på erhvervsskolerne skal styrkes.

Inden ændringerne til loven om erhvervsuddannelser blev fremlagt i Folketinget, lobbede forbundet i stor stil for at få ændret nogle af de ulemper, som ændringsforslagene ville få for vores social- og sundhedsuddannelser.

Blandt andet indeholdt forslaget en forkortelse af uddannelsen for nogle elever, hvilket ville betyde, at de ville miste retten til dagpenge efter endt uddannelse. Det fik forbundets lobbyarbejde heldigvis rettet op på.

Loven om erhvervsuddannelser blev vedtaget den 11. juni i år og kommer til at gælde fra den 15. august 2015.

## DET ÆNDRES

Ændringerne kommer blandt andet til at betyde:

- Indførelse af adgangskrav og derfor skal eleven som udgangspunkt have 02 i

dansk og matematik.

- I dag er der 12 indgange til erhvervsuddannelserne. Dette ændres, så der fremover er fire indgange:
  - Omsorg, sundhed og pædagogik
  - Kontor, handel og forretningsservice
  - Fødevarer, jordbrug og oplevelser
  - Teknologi, byggeri og transportDe fire indgange til erhvervsuddannelserne placeres i det obligatoriske 20 ugers grundforløb 1.
- Grundforløb 2, der også er på 20 uger, målrettes mod den enkelte erhvervsuddannelse, eksempelvis hovedforløbet på social- og sundhedsuddannelserne. Derudover vil eleverne blive undervist i grundfagene dansk og naturfag. Fagene bliver på et højere niveau (E-niveau), da der bliver længere tid til dem. Samtidig skal grundfagene været

bestået inden optagelsen på hovedforløbet.

- I lighed med andre erhvervsuddannelser skal social- og sundhedsseleverne have en praktikplads eller en uddannelsesaftale, inden de kan begynde på social- og sundhedsuddannelsens hovedforløb.

## ENDNU UAFKLARET

Der er fortsat nogle uafklarede spørgsmål i forbindelse med ændringen af social- og sund-

## STØRSTE ERHVERVS- UDDANNELSE

Social- og sundhedsuddannelsen er den største erhvervsuddannelse. På landsplan optages der årligt omkring 8.100 social- og sundhedshjælperelever og 4.000 social- og sundhedsassistentelever.

hedsuddannelsen. Et uafklaret spørgsmål er antallet af praktikpladser, hvor det nuværende aftalesystem, med et eksakt antal praktikplad-

ser, erstattes af en bredere forpligtelse af regionsråd og kommunalbestyrelser til at stille praktikpladser til rådighed.

Et andet uafklaret spørgsmål er aftalen om voksen-elevløn. En aftale der giver personer over 25 år mulighed for at uddanne sig med

en højere elevløn. Umiddelbart ser det ud til, at aftalen bortfalder i september 2015, men det kan også gå anderledes.

# OVERENSKOMSTFORHANDLINGER 2014 – PRIVATANSATTE

**Fagforeningen var ikke tilfreds med overenskomstresultatet for de privatansatte. Der manglede blandt andet et tydeligt FOA aftryk**

**OK**  
**privat14**

Vi må erkende, at overenskomstforhandlinger på det private område ikke er det område, hvor FOA har førertrøjen på, fordi vores medlemmer oftest ikke er ansat på det private arbejdsmarked. FOA fylder meget lidt, set i forhold til 3F og Metal, som er de førende forbund, når vi skal forhandle overenskomster på det private arbejdsmarked.

Men overenskomstfor-

handlingerne blev afsluttet, og et klart flertal af FOA's medlemmer stemte for de nye overenskomster, der trådte i kraft med virkning fra 1. marts i år. Et enkelt område dog først 1. juni.

Resultatet betyder lønstigninger på cirka 1,8 procent om året de næste tre år. Derudover er der brugt penge på forlænget forældreorlov, større pensionsindbetaling under barsel og forbedrede muligheder for kompetenceudvikling.

## FOA SOSU SAGDE NEJ

Krise eller ej, så mener fagforeningens bestyrelse, at overenskomstresultatet ikke er godt nok, og derfor anbefalede bestyrelsen da også medlemmerne at stemme nej ved urafstemningen.

## SIG NEJ TIL OK!

- Bestyrelsen finder den økonomiske ramme for smal.
- Bestyrelsen finder det bekymrende med en treårig overenskomstperiode uden mulighed for justering eller regulering før i 2017.
- Bestyrelsen kan konstatere, at der ikke er et rigtigt "FOA-aftryk" i resultatet, men at det afspejler forliget på det øvrige normallønsområde.
- Bestyrelsen kan samlet set endnu engang konstatere, at vores medlemmers arbejdsområde ikke passer ind i det store private overenskomstmarked.

– FOA Social- og Sundhedsafdelingens bestyrelse den 25. marts 2014. Modsat et flertal i FOA's Hovedbestyrelse anbefalede bestyrelsen et nej ved afstemningen om overenskomstforliget for de privatansatte.

Bestyrelsen er bekymret for, om medlemmernes købekraft bevares i de næste tre år. Dertil kommer også,

at FOA's krav om ligeløn; mandeløn til kvindefag, ikke var en del af forhandlingerne.



# OVERENSKOMSTFORHANDLINGER 2015 – DE OFFENTLIGT ANSATTE

**Arbejdsgivernes udmeldinger om mindre "restriktive" arbejdstidsregler og regeringens plan om besparelser på 12 milliarder kroner frem til 2020 varsler om hårde overenskomstforhandlinger på det offentlige område**

Ved de kommende overenskomstforhandlinger med Kommunernes Landsforening (KL) og Danske Regioner (DR) forventer FOA at blive presset på arbejdstidsreglerne for pædagoger og social- og sundhedspersonale med døgnarbejde.

Formanden for KL's Løn- og Personaleudvalg, borgmester i Høje-Taastrup, Michael Ziegler, vil stille krav om mere fleksible arbejdstidsregler, der skal gøre det lettere for arbejdsgiverne at lægge vagtplaner. Og vi må forvente, at regionerne vil følge op med lignende krav.

Dertil kommer, at en undersøgelse fra forbundet viser, at hver fjerde kommune forventer, at der kan findes effektiviseringer gennem tilpasning af arbejdstidsregler og arbejdsforhold.

Linjen er lagt, og vi er ikke i tvivl om, at arbejdsgiverne ønsker at finde de 12 milliarder kroner, som regeringen vil effektivisere den offent-

lige sektor med frem til 2020.

Vi kan sandsynligvis også forvente treårige overenskomster med en økonomisk ramme, der svarer til det, der blev aftalt på det private arbejdsmarked tidligere på året. Derfor skal vi være forberedte på, at der ikke bliver mange kroner til forbedringer af SOSU-overenskomsterne.

## **OVERENSKOMSTKRAV**

Det bliver utvivlsomt nogle hårde overenskomstforhandlinger, men vi vil være forberedte, og i skrivende stund er fagforeningen optaget af at forberede krav til overenskomsterne. Som noget nyt er FOA-afdelingerne med ansatte i Region Hovedstaden gået sammen om at koordinere kravene til overenskomsten på det generelle område. Hidtil har afdelingerne alene koordineret kravene på det specielle område for social- og sundhedspersonalet.

Derudover har fagforeningen også deltaget i en række overenskomstmøder på arbejdspladserne, og efterfølgende samlet, koordineret og prioriteret overenskomstkra-vene sammen med tillidsrepræsentanterne.

Her ved afslutningen, inden vi sender fagforeningens krav til forbundet, så må vi erkende, at det kun er naturligt, at det har været svært at engagere sig voldsomt i de kommende overenskomstforhandlinger. For ligesom ved de to forrige overenskomstforhandlinger på det offentlige arbejdsmarked tyder det ikke på, at der bliver meget at gøre godt med.

## **NYT FÆLLESSKAB**

Udveksling af overenskomstkrav sker formelt den 15. december, og forhandlingerne starter i begyndelsen af det nye år. Og denne gang kommer forhandlingerne til at foregå via vores nye forhandlingsfællesskab: Forhand-

**OK**  
**offentlig15**

lingsfællesskabet, som er en sammenlægning af KTO og Sundhedskartellet.

Fagforeningens næste skridt er, at vi skal forholde os til arbejdsgivernes krav og løbende tage de nødvendige diskussioner med tillidsrepræsentanter og medlemmer. Ikke mindst fordi vi kan komme i en situation, hvor FOA ikke kan blive enige med KL eller DR om en ny overenskomst.

# FOA SOSU'S MEDLEMSUDVIKLING

**Fagforeningen har nogenlunde det samme antal medlemmer som sidste år.**

**Vi har lidt færre erhvervsaktive medlemmer, men flere social- og sundhedslever.**

**Fagforeningen fortsætter med at besøge medlemmerne på arbejdspladserne**

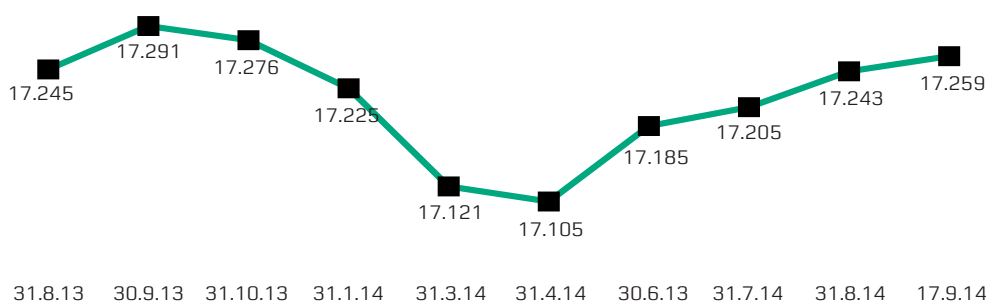
Fagforeningen har stort set det samme antal medlemmer som ved sidste generalforsamling. Men medlemstallet dækker over ret betydelige udsving.

Fra september 2013 til april 2014 mistede vi omkring 200 medlemmer, men henover sommeren fik vi flere medlemmer, og pt. har vi som sidste år 17.260 medlemmer. Sidste års tendens med, at vi får flere elevmedlemmer stiger fortsat, mens vi mister erhvervsaktive medlemmer.

## FLERE ORGANISERES

Antallet af stillinger i fagfor-

## ALLE MEDLEMMER AUGUST 2013 TIL SEPTEMBER 2014



enings 18 kommuner er faldet med 11,2 procent, eller i alt 2.247 personer fra 2010 til 2014. Den økonomiske krise

sammenholdt med kommunernes tilbageholdenhed med at bruge budgetterne fuldt ud har slået hårdt igennem. Samtidig kan vi konstatere, at vores organisationsprocent er steget, idet vi kun har mistet cirka 700 medlemmer i samme periode.

## ARBEJDSPLADS BESØG

Fagforeningen har siden sidst besøgt en lang række arbejdspladser og tjekket lønsedler og talt med medlemmerne. Besøg der ikke har givet anledning til store fund af faglige sager, men medlemmerne er ikke desto min-

dre særdeles glade for at møde fagforeningen på arbejdspladsen. Medlemskontakt og synlighed er vigtigt, og fagforeningen fortsætter med arbejdspladsbesøgene i 2015.

Næste år vil vi især have fokus på det private område, hvor vi har meget få medlemmer og tillidsrepræsentanter. Fagforeningen bliver nemlig nødt til at følge med udviklingen og tegne overenskomster med de private firmaer og sikre, at privatansatte social- og sundhedspersonaler tilbydes ordentlige løn- og arbejdsvilkår.



# FOA SOSU'S ARBEJDSPLAN

**På FOA's kongres sidste år blev det vedtaget, at FOA frem til og med 2016 skal arbejde for en velfungerende offentlig sektor og et mangfoldigt og demokratisk FOA, der giver medlemmer mulighed for dyrke deres faglighed. Fagforeningen har det seneste år arbejdet for at realisere kongresbeslutningerne**

Siden FOA's kongres i efteråret 2013 har fagforeningen for 2014 besluttet at arbejde videre med:

## **ET ORGANISATORISK FOKUS PÅ:**

- Organisering og fastholdelse. En indsats, som vi mener, er helt afgørende, og som vi har arbejdet med det seneste år. Dette efterår har vi især fokuseret på det private område ([Læs mere på side 24](#)).
- Udvikling af demokratiet. Vi fortsætter arbejdet sidst på året. Det handler om, at vores demokratiske processer skal være inkluderende, involverende, fleksible og appellere til medlemmernes nysgerrighed. Og så skal der være kort vej fra beslutning til handling.
- Service og kvalitet. Serviceløfterne fra 2004 gælder stadig, men de skal til et "eftersyn", og vi skal drøfte kerneydelserne. Vi skal også kigge på arbejdsdelingen mellem forbundet og fagforeningen. Dertil skal vi have fokus på arbejdsdelingen mellem fagforeningen og vores tillidsvalgte, sådan at vi får et tættere samarbejde.

■ Påvirkning og indflydelse. Det handler blandt andet om at styrke indsatsen for regionalt ansatte, så vi koordinerer fælles udfordringer på tværs af regionerne. Der er sat en proces i gang med særlig fokus på brug af medier og lobbyisme. Der skal også arbejdes med brug af sociale medier. Efter kommunal- og regionsvalget har fagforeningen haft succes med at afholde møde med relevante kommunale politikere sammen med fællestillidsrepræsentanterne. Indflydelse og påvirkning skal ikke kun handle om, hvad forbundet gør, men lige så meget om, hvad fagforeningen og de tillidsvalgte gør.

## **EN FAGPOLITISK HANDLEPLAN OM:**

- Ulighedsindsatsen. Stigende ulighed truer sammenhængskraften i samfundet. Vi oplever uligheden blandt borgere og kolleger. Det vil vi gøre noget ved, indsatsen fortsætter i 2015.
- Bred velfærdsalliance. Den danske velfærd er under pres. Det mærker medlemmerne i deres daglige arbejde. Vi mærker det i fag-

foreningen, når medlemmerne bliver ramt af arbejdsløshed eller sygdom. Vi siger nej til afvikling og ja til udvikling af velfærdssamfundet. Derfor skal vi sammen med forbundet påvirke samfundsdebatten.

- Konkurrenceudsættelse ([Læs mere på side 3-4](#)).
- Budgetter og kommunaløkonomi ([Læs mere på side 13-16](#)).
- Tillid. Regeringen, arbejdsgiverne og lønmodtageres organisationer: Akademikerne, FTF og OAO indgik i juni sidste år en aftale om en tillidsreform. En aftale, som FOA og skolelærerne ikke er med i. FOA har sat sin egen tillidsdagsorden, da vi finder regeringens ambitionsniveau for lavt. Endnu vigtigere er det, at tillidsdagsordenen kan blive en besparelsesdagsorden, da regeringen har lagt op til en effektivisering af den offentlige sektor på 12 milliarder kroner. Dertil er der lagt op til en række forsøg, som skal undersøge, om overenskomsterne udgør en barriere for en bedre løsning af opgaverne i den offentlige sektor. Der er ingen tvivl

om, at arbejdstidsreglerne kommer under pres ved de kommende overenskomstforhandlinger.

- Arbejdsmiljøet, der skal udvikles i sammenhæng med tillid og faglighed ([Læs mere på side 12](#)).
- Udvikling af arbejdet med fag og faglighed ([Læs mere på side 6-7](#)).
- Uddannelse, kompetence og ansvar. Det er en fælles opgave, at vi hele tiden arbejder for, at medlemmerne har de rette kompetencer og uddannelser. Så de også fremadrettet besidder de kompetencer, som arbejdsmarkedet efterspørger og dermed kan løse nye opgaver. Den Kommunale Kompetencefond er et af redskaberne, som vi skal arbejde for, at så mange medlemmer som muligt får del i. En regional kompetencefond kan blive et tema ved overenskomstforhandlingerne i 2015.
- Overenskomstdækning på det private område ([Læs mere på side 22](#)).
- Overenskomstforhandlingerne i 2015 ([Læs mere på side 23](#)).

# BESTYRELSE OG UDVALG – 2014

## BESTYRELSE

Palle Nielsen, formand  
Mari-Ann Petersen, næstformand  
Eva D'Artibale Lorenzen, faglig sekretær  
Tina Græsted, 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  
Kate Blumensaadt Flenting, 1. bestyrelses-  
suppleant  
Lise Lotte Nissen, 2. bestyrelsessuppleant

### *Andre tillidsposter*

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

Benthe Viola Holm, fanebærer  
Heidi Kelm Jensen, fanebærersuppleant

## BESTYRELSESUDVALG 2014

### 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

### NETVÆRK I FAGBEVÆGELSEN (NIF)-UDVALG

Eva D'Artibale Lorenzen, faglig sekretær og  
politisk kontaktperson  
Jean Petersen, bestyrelsesmedlem

### STRUKTUR-, DEMOKRATI- OG LOVUDVALGET

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

### OVERENSKOMSTUDVALGET – DET OFFENTLIGE OMRÅDE 2015

Palle Nielsen, formand og politisk ansvarlig  
Mari-Ann Petersen, næstformand  
Poul Møller, faglig sekretær  
Kisser Maak, bestyrelsesmedlem  
Janine Almy, bestyrelsesmedlem  
Heidi Kelm Jensen, bestyrelsesmedlem  
Maria Konstantinidou, bestyrelsesmedlem  
Susan McAlden, bestyrelsesmedlem  
Lars Svane, forhandlingschef  
Jenni Bastiansen, konsulent

### OPLYSNINGSUDVALGET

Poul Møller, faglig sekretær og politisk  
ansvarlig  
Troels Neiiendam, faglig chef og administra-  
tiv ansvarlig  
Janine Almy, bestyrelsesmedlem  
Jean Petersen, bestyrelsesmedlem  
Susan McAlden, bestyrelsesmedlem

### SENIORKLUBBESTYRELSEN

Palle Nielsen, formand og politisk ansvarlig  
Sine Eriksen, formand  
Anne-Lise Nielsen, næstformand  
Aase Meimoun, kasserer  
Kirsten Geertsen  
Conni Thim Jensen  
Inge Skrydstrup  
Ebba Ziegler Johansen  
Ruth Mørck  
Mette Hjortenfeldt

### *Suppleanter:*

Magrethe Sørensen  
Else Ekstrøm

### *Revisorer:*

Jonna Hendriksen  
Birthe Holst

### *Revisorsuppleant:*

Irene Jensen

# ÆNDRINGSFORSLAG TIL FAGFORENINGENS LOVE

– generalforsamling 20. november 2014

## NUVÆRENDE TEKST

## FORSLAG TIL NY TEKST (ændringer i fed/kursiv)

## BEMÆRKNINGER

## INDSTILLING FRA BESTYRELSEN

### § 1. NAVN OG HJEMSTED

Stk. 1

Fagforeningens navn er FOA Social- og Sundhedsafdelingen.

Stk. 2

Fagforeningen har hjemsted i Frederiksberg Kommune.

### § 2. MÅL OG VÆRDIER

Stk. 1

Fagforeningens mission:

At kæmpe for medlemmernes faglige og sociale rettigheder og krav.

Stk. 2

Fagforeningens vision:

FOA Social- og Sundhedsafdelingen - ikke til at komme udenom. Medlemmernes bedste valg.

Stk. 3

Fagforeningens værdier:

- Faglighed
- Tryghed
- Synlighed
- Respekt
- Samarbejde
- Ansvarlighed

### § 1. NAVN OG HJEMSTED

Stk. 1

Fagforeningens navn er FOA Social- og Sundhedsafdelingen.

Stk. 2

Fagforeningen har hjemsted i Frederiksberg Kommune.

### § 2. FAGFORENINGENS GRUNDLAG OG FORMÅL

Stk. 1

Fagforeningens mission:

**At vi i fællesskab - fagforening, tillidsvalgte og medlemmer - kæmper for medlemmernes faglige og sociale rettigheder og krav.**

Stk. 2

Fagforeningens vision:

FOA Social- og Sundhedsafdelingen - ikke til at komme udenom. Medlemmernes bedste valg.

Stk. 3

**Fagforeningens grundlag er et menneskesyn, som bygger på demokrati, nærhed og tryghed, mangfoldighed, solidaritet og respekt.**

**Fagforeningen er et fællesskab af medlemmer, der bruger den fælles styrke til at skabe bedre arbejdsliv for fællesskabet og den enkelte. Fællesskabet og den enkelte er hin-**

Lovudvalget ønsker med det nye forslag at præcisere, at det er fællesskabet og dermed også det aktive engagement fra medlemmerne, der skaber organisatio-

- Handling
- Nytænkning

*andens forudsætning.  
Det er medlemmernes engagement, deltagelse og aktivitet, der gør fagforeningen dynamisk og demokratisk, og som er med til at fremme og værne om fælles interesser. Det er samtidig fællesskabet og en række fælles værdier, der giver fagforeningen samlet kollektiv styrke.  
Fagforeningen bygger på åbenhed og tilgængelighed.  
Fagforeningens tillidsvalgte er det bånd, der binder fagforeningen sammen.*

Stk. 4

1. Fagforeningens mål: Tryghed og faglighed

- At organisere offentligt og privat ansatte og elever indenfor social- og sundhedsområdet
- At påvirke samfundsudviklingen fagligt og politisk
- At arbejde for integration og mangfoldighed
- At fremme medlemmernes uddannelsesmæssige baggrund og muligheder
- At arbejde for udvikling af faglighed på arbejdspladserne
- At arbejde for et bedre fysisk og psykisk arbejdsmiljø
- At sikre og forbedre medlemmernes løn, pensions- og ansættelsesforhold
- At yde hjælp, støtte og service til det enkelte medlem i forbindelse med sygdom, afskedigelse eller arbejdsskade
- At sikre medlemmerne information om faglig og samfundsmæssig udvikling, herunder udgive et fagforeningsblad
- At sikre veluddannede tillidsvalgte
- At arbejde for oprettelse af arbejdspladsklubber/kommuneklubber
- At hjælpe ledige medlemmer til nyt arbejde
- At understøtte ungdomsarbejdet i fagforeningen
- At understøtte lederarbejdet i fagforeningen

Stk. 4

Fagforeningens **formål er:** Tryghed og faglighed.

- At organisere offentligt og privat ansatte, **ledige** og elever indenfor social- og sundhedsområdet.
- **At sikre kvalitet i medlemsydelsen gennem en effektivt drevet fagforening**
- At påvirke samfundsudviklingen fagligt og politisk
- At arbejde for **ligestilling**, integration og mangfoldighed
- At fremme medlemmernes uddannelsesmæssige baggrund og muligheder
- At arbejde for udvikling af **fag og faglighed** på arbejdspladserne
- At arbejde for et bedre fysisk og psykisk arbejdsmiljø
- At sikre og forbedre medlemmernes løn, pensions- og ansættelsesforhold
- At yde hjælp, støtte og service til det enkelte medlem i forbindelse med sygdom, afskedigelse eller arbejdsskade
- At sikre medlemmerne information om faglig og samfundsmæssig udvikling, herunder udgive et fagforeningsblad
- **At sikre tilbud om uddannelse og kompetenceudvikling til fagforeningens tillidsvalgte**
- At arbejde for oprettelse af arbejdsplads-

nen. Præciseringen understreger, at det netop er samarbejdet mellem fagforeningen, tillidsvalgte lokalt og medlemmerne på arbejdspladsen, der skaber dynamikken.

Konsekvensrettelse ift. til forslag om ny overskrift til § 2.

At organisere ledige foreslås indsat i dot 1.

Ligestilling ønskes tilføjet dotten.

Konsekvensrettelse, idet hele indsatsen defineres som fag og faglighed.

Sproglig tilretning, idet fagforeningen kan sikre tilbud og uddannelse af høj kvalitet.

- At understøtte seniorarbejdet i fagforeningen.

- klubber/kommuneklubber
- At hjælpe ledige medlemmer til nyt arbejde
  - At understøtte ungdomsarbejdet i fagforeningen
  - At understøtte lederarbejdet i fagforeningen
  - At understøtte seniorarbejdet i fagforeningen.

## 2. Demokratiløfte

Forbundets demokratiløfte gælder for medlemmerne.

- Det direkte demokrati og det repræsentative demokrati skal samlet set sikre og styrke medlemmets ret til indflydelse i fagforeningen.
- Det repræsentative demokrati skal først og fremmest sikre varetagelsen af kollektivets interesser i fagforeningen.
- Det direkte demokrati skal sikre medlemmets ret til at blive hørt, orienteret, inddraget og til at beslutte om egne forhold.

## **Flyttes til medlemmet § 3.**

## 3. Faglighed

- Fagligheden udvikles i mødet med borgeren, gennem uddannelse, efteruddannelse, kompetenceudvikling, erfaring og det tværfaglige samarbejde på arbejdspladsen.
- Fagforeningen og tillidsrepræsentanterne skal løbende arbejde for, at fagligheden udvikles og synliggøres. Det gælder på arbejdspladsen, på uddannelsesstederne, i forbundet og politisk.
- Fagforeningen og tillidsrepræsentanterne skal løbende arbejde for, at medlemmernes faglighed og kompetencer respekteres og anerkendes.
- Fagforeningen og tillidsrepræsentanterne skal opfange tendenser og strategisk tage aktiv handling, når medlemmernes faglighed eller kompetencer trues eller undertrykkes.

## **Flyttes til medlemmet § 3**

4. Serviceløfter

Forbundets serviceløfter gælder for medlemmerne.

Stk. 5

Fagforeningens mål nås gennem:

- En effektivt drevet fagforening
- Kvalitet i medlemsydelsen
- Tilgængelighed
- Et aktivt demokrati
- Nærhed

§ 3: MEDLEMMET

Stk. 1

Som medlem optages alle, der er omfattet af, beskæftiget eller under uddannelse inden for fagforeningens faglige og geografiske område.

Stk. 2

Medlemsrettighederne er gældende fra den dag, hvor det første kontingent er betalt.

**Udgår**

**Udgår**

§ 3: MEDLEMMET

Stk. 1

**Målet er det fælles faglige demokrati – og dermed medlemmets indflydelse – som skal være så direkte som muligt overalt i fagforeningen.**

**Det direkte demokrati og det repræsentative demokrati skal samlet set sikre og styrke medlemmets ret til indflydelse i fagforeningen.**

**Det repræsentative demokrati skal først og fremmest sikre varetagelsen af kollektivets interesser i fagforeningen.**

**Det direkte demokrati skal sikre medlemmets ret til at blive hørt, orienteret, inddraget og til at beslutte om egne forhold.**

Stk.2

**Fagforeningen er et fællesskab med en mangfoldighed af faggrupper, hvor fagligheden er det afgørende element, og hvor der er brug for fællesskaber, som sikrer den enkeltes faglighed.**

**Fagligheden udvikles i mødet med borge-  
ren, gennem uddannelse, efteruddannelse,  
kompetenceudvikling, erfaring og det tværfaglige samarbejde på arbejdspladsen.**

Udgår, da indholdet er dækket ind under forslaget om fagforeningens grundlag og formål.

Udgår, da indholdet er dækket ind under forslaget om fagforeningens grundlag og formål.

Lovudvalget har ønsket at flytte indholdet i tidligere pkt. 2 ind under § 3 "Medlemmet".

Lovudvalget indstiller, at det tidligere pkt. 3 får en ny indledning og ligesom pkt. 2 flyttes ind under § 3 "Medlemmet".

|                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                       |  |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|--|
|                                                                                                                                                                                                                                                                                      | <p><b>Fagforeningen og tillidsrepræsentanterne skal løbende arbejde for, at fagligheden udvikles og synliggøres. Det gælder på arbejdspladsen, på uddannelsesstederne, i forbundet og politisk.</b></p> <p><b>Fagforeningen og tillidsrepræsentanterne skal løbende arbejde for, at medlemmernes faglighed og kompetencer respekteres og anerkendes.</b></p> <p><b>Fagforeningen og tillidsrepræsentanterne skal opfange tendenser og strategisk tage aktiv handling, når medlemmernes faglighed eller kompetencer trues eller undertrykkes.</b></p> |                                                                       |  |
| <p>Stk. 3</p> <p>Kontingentrestance kan medføre tab af medlemsrettigheder.</p>                                                                                                                                                                                                       | <p>Stk. 3</p> <p>Som medlem optages alle, der er omfattet af, beskæftiget, <b>ledige</b> eller under uddannelse inden for fagforeningens faglige og geografiske område.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | <p>At organisere ledige foreslås indsat jf. forslag i § 2. stk.4.</p> |  |
| <p>Stk. 4</p> <p>Medlemmer kan indbringe klager over sagsbehandlingen og afgørelser, som angår medlemmets individuelle, personlige rettigheder for forbundets klageinstans. Undtaget herfor er sager af politisk karakter eller sager, der er omfattet af andre klagemuligheder.</p> | <p>Stk. 4</p> <p>Medlemsrettighederne er gældende fra den dag, hvor det første kontingent er betalt.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | <p>Gammelt stk. 2 uændret</p>                                         |  |
| <p>Stk. 5</p> <p>Udmeldelse sker til udgangen af måneden.</p>                                                                                                                                                                                                                        | <p>Stk. 5</p> <p>Kontingentrestance kan medføre tab af medlemsrettigheder.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | <p>Gammelt stk. 2 uændret</p>                                         |  |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                      | <p>Stk. 6</p> <p>Medlemmer kan indbringe klager over sagsbehandlingen og afgørelser, som angår medlemmets individuelle, personlige rettigheder for forbundets klageinstans. Undtaget herfor er sager af politisk karakter eller sager, der er omfattet af andre klagemuligheder.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                 | <p>Gammelt stk. 2 uændret</p>                                         |  |

§ 4: KONTINGENT

Stk. 1  
Generalforsamlingen fastsætter et månedligt fagforeningskontingent.

Stk. 2  
Kontingentet betales månedsvis forud.

Stk. 3  
Undlader et medlem at betale kontingent, medfører det sletning i overensstemmelse med de i arbejdsløshedsforsikringsloven fastsatte regler.

Stk. 4  
Medlemmerne hæfter alene med deres kontingent.

§ 5: GENERALFORSAMLING

Stk. 1  
Generalforsamlingen er fagforeningens højeste myndighed.

Stk. 2  
Generalforsamlingen afholdes i 4. kvartal. Generalforsamlingen indkaldes med mindst 8 ugers varsel ved annoncering i fagforeningsbladet. Indkomne forslag - herunder lovforslag og forslag til valg - skal være fagforeningen i hænde senest 4 uger før generalforsamlingen.

Stk. 7  
Udmeldelse sker til udgangen af måneden.

§ 4: KONTINGENT

Stk. 1  
Generalforsamlingen fastsætter et månedligt fagforeningskontingent.

Stk. 2  
Kontingentet betales månedsvis forud.

Stk. 3  
Undlader et medlem at betale kontingent, medfører det sletning i overensstemmelse med de i arbejdsløshedsforsikringsloven fastsatte regler.

Stk. 4  
Medlemmerne hæfter alene med deres kontingent.

§ 5: GENERALFORSAMLING

Stk. 1  
Generalforsamlingen er fagforeningens højeste myndighed.

Stk. 2  
Generalforsamlingen afholdes i 4. kvartal. Generalforsamlingen indkaldes med mindst 8 ugers varsel ved annoncering i fagforeningsbladet. Indkomne forslag - herunder lovforslag og forslag til valg - skal være fagforeningen i hænde senest 4 uger før generalforsamlingen.

Gammelt stk. 2  
uændret

Stk. 3

Fagforeningens skriftlige beretning offentliggøres inden generalforsamlingen i fagforeningsbladet og på fagforeningens hjemmeside.

Stk. 4

Generalforsamlingens dagsorden skal mindst omfatte dagsordenspunkterne:

1. Godkendelse af forretningsorden
2. Valg af dirigent
3. Valg af stemmeudvalg
4. Beretning
5. Budgetoverslag og kontingentfastsættelse
6. Indkomne forslag
7. Lovforslag
8. Valg

Stk. 5

1.  
Generalforsamlingen godkender efter indstilling fra bestyrelsen lønvilkår for politisk ledelse.

2.

Honorarer, som politisk ledelse modtager i kraft af hvervet som politisk valgt, tilfalder fagforeningen.

3.

For politisk ledelse gælder, at ved manglende genvalg eller fratræden på grund af sygdom udbetales løn svarende til 6 måneders løn. Såfremt den valgte har været uafbrudt valgt i 12, 15 eller 18 år udbetales derudover en fratrædelsesgodtgørelse på henholdsvis 1, 2 eller 3 måneders løn.

4.

For politisk ledelse gælder, at ved dødsfald

Stk. 3

Fagforeningens skriftlige beretning offentliggøres inden generalforsamlingen i fagforeningsbladet og på fagforeningens hjemmeside.

Stk. 4

Generalforsamlingens dagsorden skal mindst omfatte dagsordenspunkterne:

1. Godkendelse af forretningsorden
2. Valg af dirigent
3. Valg af stemmeudvalg
4. Beretning
5. **Budget** og kontingentfastsættelse
6. Indkomne forslag
7. Lovforslag
8. Valg

Stk. 5

1.  
Generalforsamlingen godkender efter indstilling fra bestyrelsen lønvilkår for politisk ledelse.

2.

Honorarer, som politisk ledelse modtager i kraft af hvervet som politisk valgt, tilfalder fagforeningen.

3.

For politisk ledelse gælder, at ved manglende genvalg eller fratræden på grund af sygdom udbetales løn svarende til 6 måneders løn. Såfremt den valgte har været uafbrudt valgt i 12, 15 eller 18 år udbetales derudover en fratrædelsesgodtgørelse på henholdsvis 1, 2 eller 3 måneders løn.

4.

For politisk ledelse gælder, at ved dødsfald

Lovudvalget ønsker den gamle formulering "budgetoverslag" ændret til "budget".

tilkommer der ægtefælle, eller børn under 18 år jf. funktionærlovens bestemmelser, over for hvem den valgte har forsørgelsespligt, 1, 2 eller 3 måneders løn, når den valgte ved dødsfaldet har været valgt i henholdsvis 1, 2 eller 3 år.

5.  
Ved fratræden som følge af ændringer af strukturen etableres en fratrædelsesordning, som skal godkendes af bestyrelsen.

Stk. 6  
1.  
Alle medlemmer er adgangsberettiget.

2.  
Alle medlemmer er valgbare og har stemmeret, indtil man ophører i beskæftigelse og fuldt ud overgår til en offentlig pension.

3.  
Afgangsalder for politisk ledelse følger den til enhver tid højeste folkepensionsalder, dog således at afgang kan udskydes til senest den efterfølgende generalforsamling.

Stk. 7  
Ekstraordinær generalforsamling kan indkaldes af bestyrelsen med 8 dages varsel eller ved skriftlig begæring af mindst 10 procent af medlemmerne med angivelse af dagsorden for den ekstraordinære generalforsamling. 3/4 af forslagsstillerne skal give møde på generalforsamlingen.

## § 6: AFSTEMNINGER

Stk. 1

tilkommer der ægtefælle, eller børn under 18 år jf. funktionærlovens bestemmelser, over for hvem den valgte har forsørgelsespligt, 1, 2 eller 3 måneders løn, når den valgte ved dødsfaldet har været valgt i henholdsvis 1, 2 eller 3 år.

5.  
Ved fratræden som følge af ændringer af strukturen etableres en fratrædelsesordning, som skal godkendes af bestyrelsen.

Stk. 6  
1.  
Alle medlemmer er adgangsberettiget.

2.  
Alle medlemmer er valgbare og har stemmeret, indtil man ophører i beskæftigelse og fuldt ud overgår til en offentlig pension.

3.  
Afgangsalder for politisk ledelse følger den til enhver tid højeste folkepensionsalder, dog således at afgang kan udskydes til senest den efterfølgende generalforsamling.

Stk. 7  
Ekstraordinær generalforsamling kan indkaldes af bestyrelsen med 8 dages varsel eller ved skriftlig begæring af mindst 10 procent af medlemmerne med angivelse af dagsorden for den ekstraordinære generalforsamling. 3/4 af forslagsstillerne skal give møde på generalforsamlingen.

## § 6: AFSTEMNINGER

Stk. 1

Ved afstemning gælder almindeligt stemmeflertal. Afstemning sker elektronisk eller ved håndsoprækning.

Stk. 2

Personvalg foretages enkeltvis. Afstemning sker elektronisk eller skriftligt, hvis der er flere kandidater. Medlemmer kan afgive deres stemme ved personligt fremmøde på fagforeningens kontor 2 hverdage før generalforsamlingen.

Regler for afstemning i fagforeningen fastsættes af bestyrelsen.

Stk. 3

Til lovændringer og indstilling til eksklusion af medlemmer fordres mindst 3/4 af de på generalforsamlingen afgivne stemmer. Dette meddeles i forbindelse med indkaldelse.

§ 7: VALG TIL FAGFORENINGEN

Stk. 1

Generalforsamlingen vælger fagforeningens politiske ledelse, bestående af formand, næstformand og 4 faglige sekretærer.

Stk. 2

Til bestyrelsen vælges - udover den politiske ledelse - 9 ordinære bestyrelsesmedlemmer samt 2 suppleanter.

Stk. 3

Til kritisk at gennemgå bilag og regnskaber vælges 2 revisorer og 1 revisorsuppleant. Disse valgte kan ikke være medlem af bestyrelsen.

Ved afstemning gælder almindeligt stemmeflertal. Afstemning sker elektronisk eller ved håndsoprækning.

Stk. 2

Personvalg foretages enkeltvis. Afstemning sker elektronisk eller skriftligt, hvis der er flere kandidater. Medlemmer kan afgive deres stemme ved personligt fremmøde på fagforeningens kontor 2 hverdage før generalforsamlingen.

Regler for afstemning i fagforeningen fastsættes af bestyrelsen.

Stk. 3

Til lovændringer og indstilling til eksklusion af medlemmer fordres mindst 3/4 af de på generalforsamlingen afgivne stemmer. Dette meddeles i forbindelse med indkaldelse.

§ 7: VALG TIL FAGFORENINGEN

Stk. 1

Generalforsamlingen vælger fagforeningens politiske ledelse, bestående af formand, næstformand og 4 faglige sekretærer.

Stk. 2

Til bestyrelsen vælges - udover den politiske ledelse - 9 ordinære bestyrelsesmedlemmer samt 2 suppleanter.

Stk. 3

Til kritisk at gennemgå bilag og regnskaber vælges 2 revisorer og 1 revisorsuppleant. Disse valgte kan ikke være medlem af bestyrelsen.

Stk. 4

Til at bære fagforeningens fane vælges 1 fanebærer og 1 fanebærersuppleant.

Stk. 5

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.

Stk. 6

Der vælges 1 faggrupperepræsentant samt 1 suppleant for hver faggruppe jf. § 9, stk. 1. Valget gælder for 2 år ad gangen.

Stk. 7

De opstillede kandidater skal være til stede på generalforsamlingen. Ved forfald skal der foreligge skriftligt tilsagn.

#### § 8: FAGFORENINGSBESTYRELSEN

Stk. 1

Bestyrelsen er fagforeningens øverste myndighed imellem generalforsamlingerne. Formanden har - på vegne af bestyrelsen - den øverste administrative og politiske ledelse af fagforeningen.

Stk. 2

Bestyrelsen fastsætter selv sine møder og sin forretningsorden efter indstilling fra politisk ledelse.

Stk. 4

Til at bære fagforeningens fane vælges 1 fanebærer og 1 fanebærersuppleant.

Stk. 5

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.

Stk. 6

Der vælges 1 faggrupperepræsentant samt 1 suppleant for hver faggruppe jf. § 9, stk. 1. Valget gælder for 2 år ad gangen. **Valgskema tilføjes lovene som bilag. Valgskema konsekvensrettes efter hvert valg.**

Stk. 7

De opstillede kandidater skal være til stede på generalforsamlingen. Ved forfald skal der foreligge skriftligt tilsagn.

#### § 8: FAGFORENINGSBESTYRELSEN

Stk. 1

Bestyrelsen er fagforeningens øverste myndighed imellem generalforsamlingerne. Formanden har - på vegne af bestyrelsen - den øverste administrative og politiske ledelse af fagforeningen.

Stk. 2

Bestyrelsen fastsætter selv sine møder og sin forretningsorden efter indstilling fra politisk ledelse.

I lighed med listen over øvrige valgte foreslås, at valgskema over faggrupperepræsentanter m.fl. tilføjes lovene som bilag.

Stk. 3

Såfremt formand eller næstformand afgår i utide, afholdes ekstraordinær generalforsamling snarest muligt herefter.

Såfremt en faglig sekretær afgår i utide, kan bestyrelsen konstituere sig frem til først-kommende generalforsamling, eller bestyrelsen kan indkalde til ekstraordinær generalforsamling snarest muligt herefter.

#### § 9: FAGGRUPPEREPRÆSENTANTER

Generalforsamlingen vælger en faggrupperepræsentant og en suppleant for hver faggruppe. Faggrupperepræsentanterne deltager i den centrale sektors faggruppelandsmøder. Den sektoransvarlige arbejder sammen med faggrupperepræsentanterne i forhold til særlige aktiviteter for faggrupperne.

#### § 10: FAGFORENINGENS UNGDOMSARBEJDE

Ungdomsarbejdet er organiseret efter beslutninger i hovedbestyrelsen. Bestyrelsen kan invitere repræsentanter fra de unge til bestyrelsesmøder under relevante dagsordenspunkter.

#### § 11: ARBEJDSPLADSKLUBBER, KOMMUNEKLUBBER OG SENIORKLUB

Stk. 1

Arbejdspladsklubber, kommuneklubber og seniorklub fastsætter selv deres vedtægter. Disse må ikke stride imod fagforeningens love.

Stk. 2

Der ydes et starttilskud, som fastsættes af

Stk. 3

Såfremt formand eller næstformand afgår i utide, afholdes ekstraordinær generalforsamling snarest muligt herefter.

Såfremt en faglig sekretær afgår i utide, kan bestyrelsen konstituere sig frem til først-kommende generalforsamling, eller bestyrelsen kan indkalde til ekstraordinær generalforsamling snarest muligt herefter.

#### § 9: FAGGRUPPEREPRÆSENTANTER

Generalforsamlingen vælger en faggrupperepræsentant og en suppleant for hver faggruppe. Faggrupperepræsentanterne deltager i den centrale sektors faggruppelandsmøder. Den sektoransvarlige arbejder sammen med faggrupperepræsentanterne i forhold til særlige aktiviteter for faggrupperne.

#### § 10: FAGFORENINGENS UNGDOMSARBEJDE

Ungdomsarbejdet er organiseret efter beslutninger i hovedbestyrelsen. Bestyrelsen kan invitere repræsentanter fra de unge til bestyrelsesmøder under relevante dagsordenspunkter.

#### § 11: ARBEJDSPLADSKLUBBER, KOMMUNEKLUBBER OG SENIORKLUB

Stk. 1

Arbejdspladsklubber, kommuneklubber og seniorklub fastsætter selv deres vedtægter. Disse må ikke stride imod fagforeningens love.

Stk. 2

Der ydes et starttilskud, som fastsættes af

bestyrelsen. Yderligere tilskud ydes efter principper fastsat af bestyrelsen.

## § 12 OVERENSKOMSTFORHANDLINGER

### Stk. 1

Forud for en overenskomstfornyelse indhentes krav og forslag til forbundets overenskomster og aftaler fra medlemmerne gennem tillidsrepræsentanterne. Arbejdspladser uden tillidsrepræsentant indsender forslag til fagforeningen.

### Stk. 2

Tillidsrepræsentanterne drøfter og prioriterer kravene, hvorefter de sendes til forbundet.

### Stk. 3

Resultatet af overenskomstforhandlingerne forelægges tillidsrepræsentanterne til drøftelse og anbefaling/ikke anbefaling til efterfølgende urafstemning blandt medlemmerne.

## § 13: KONGRES OG SEKTORÅRSMØDE

### Stk. 1

Bestyrelsen og 1 ungdomsrepræsentant fra fagforeningen er delegerede til forbundets kongres. Yderligere delegerede vælges af og blandt tillidsrepræsentanterne. Valget skal sikre, at fagforeningens arbejdsgiverområder dækkes bredt. Bestyrelsen fastlægger procedurer for valget.

### Stk. 2

Bestyrelsen fastlægger fagforeningens regler for deltagelse i forbundets sektorårsmøde.

bestyrelsen. Yderligere tilskud ydes efter principper fastsat af bestyrelsen.

## § 12 OVERENSKOMSTFORHANDLINGER

### Stk. 1

**Forud for en overenskomstfornyelse indhentes krav og forslag til forbundets overenskomster.**

### Stk. 2

Tillidsrepræsentanterne drøfter og prioriterer kravene, hvorefter de sendes til forbundet.

### Stk. 3

Resultatet af overenskomstforhandlingerne forelægges tillidsrepræsentanterne til drøftelse og anbefaling/ikke anbefaling til efterfølgende urafstemning blandt medlemmerne.

## § 13: KONGRES OG SEKTORÅRSMØDE

### Stk. 1

Bestyrelsen og 1 ungdomsrepræsentant fra fagforeningen er delegerede til forbundets kongres. Yderligere delegerede vælges af og blandt tillidsrepræsentanterne. Valget skal sikre, at fagforeningens arbejdsgiverområder dækkes bredt. Bestyrelsen fastlægger procedurer for valget.

### Stk. 2

Bestyrelsen fastlægger fagforeningens regler for deltagelse i forbundets sektorårsmøde.

Teksten gør metoderne til indsamling af overenskomstkra-  
v mere åbne i forhold  
til metode.

§ 14: BUDGET, REGNSKAB, KONTINGENT-  
FASTSÆTTELSE OG TEGNINGSFORHOLD

Stk. 1

Ansvar for fagforeningens budget og regnskab påhviler bestyrelsen. Politisk ledelse fremlægger hvert år for bestyrelsen forslag til budget for det kommende år med henblik på vedtagelse inden årets udgang. Budgettet offentliggøres i fagforeningsbladet. Regnskab godkendes og underskrives af bestyrelsen, hvorefter det offentliggøres i fagforeningsbladet.

Bestyrelsen indstiller fagforeningskontingent til beslutning på generalforsamlingen. I den forbindelse fremlægges budgetoverslag for den kommende periode.

Stk. 2

Tegningsretten tilkommer formandskabet i forening. Bestyrelsen kan meddele prokura i et nærmere bestemt omfang. Ved salg eller køb af fast ejendom kræves generalforsamlingsbeslutning. Ved pantsætning af fast ejendom, herunder konvertering, forpligtes fagforeningen af formandskabet i forening med mere end halvdelen af bestyrelsesmedlemmerne.

Stk. 3

Regnskabsåret følger kalenderåret.

§ 15: REVISION

Regnskabet revideres af et statsautoriseret revisionsfirma. Bestyrelsen tager beslutning om, hvilket firma der anvendes.

§ 14: BUDGET, REGNSKAB, KONTINGENT-  
FASTSÆTTELSE OG TEGNINGSFORHOLD

Stk. 1

Ansvar for fagforeningens budget og regnskab påhviler bestyrelsen. Politisk ledelse fremlægger hvert år for bestyrelsen forslag til budget for det kommende år med henblik på vedtagelse **på generalforsamlingen**. Budgettet offentliggøres **på fagforeningens hjemmeside**. Regnskab godkendes og underskrives af bestyrelsen, hvorefter det offentliggøres.

Bestyrelsen indstiller fagforeningskontingent til beslutning på generalforsamlingen.

Stk. 2

Tegningsretten tilkommer formandskabet i forening. Bestyrelsen kan meddele prokura i et nærmere bestemt omfang. Ved salg eller køb af fast ejendom kræves generalforsamlingsbeslutning. Ved pantsætning af fast ejendom, herunder konvertering, forpligtes fagforeningen af formandskabet i forening med mere end halvdelen af bestyrelsesmedlemmerne.

Stk. 3

Regnskabsåret følger kalenderåret.

§ 15: REVISION

Regnskabet revideres af et statsautoriseret revisionsfirma. Bestyrelsen tager beslutning om, hvilket firma der anvendes.

"i fagforeningsbladet" udgår, da budgettet offentliggøres på fagforeningens hjemmeside.

§ 16: EKSKLUSION

Ethvert medlem, som handler i strid med forbunds- eller fagforeningslovene, eller som bevidst udviser illoyal optræden, kan ekskluderes.

Eksklusion sker på en generalforsamling. En eksklusion foretaget af generalforsamlingen kan indbringes for forbundets hovedbestyrelse.

§ 17: NEDLÆGGELSE ELLER UDMELDELSE

Stk. 1

Fagforeningen kan kun nedlægges, sammenlægges eller ændres som følge af en generalforsamlingsbeslutning med 2/3 af de fremmødte stemmer på en generalforsamling.

Stk. 2

Fagforeningen er medlem af forbundet Fag og Arbejde (FOA). Fagforeningen kan melde sig ud af forbundet med 1 års varsel, såfremt generalforsamlingen vedtager dette med 2/3 af de afgivne stemmer, og dette efterfølgende bekræftes af en urafstemning blandt fagforeningens medlemmer, ligeledes med 2/3 af de afgivne stemmer.

§ 18: IKRAFTTRÆDEN

Disse love træder i kraft straks ved deres vedtagelse.

§ 16: EKSKLUSION

Ethvert medlem, som handler i strid med forbunds- eller fagforeningslovene, eller som bevidst udviser illoyal optræden, kan ekskluderes.

Eksklusion sker på en generalforsamling. En eksklusion foretaget af generalforsamlingen kan indbringes for forbundets hovedbestyrelse.

§ 17: NEDLÆGGELSE ELLER UDMELDELSE

Stk. 1

Fagforeningen kan kun nedlægges, sammenlægges eller ændres som følge af en generalforsamlingsbeslutning med 2/3 af de fremmødte stemmer på en generalforsamling.

Stk. 2

Fagforeningen er medlem af forbundet Fag og Arbejde (FOA). Fagforeningen kan melde sig ud af forbundet med 1 års varsel, såfremt generalforsamlingen vedtager dette med 2/3 af de afgivne stemmer, og dette efterfølgende bekræftes af en urafstemning blandt fagforeningens medlemmer, ligeledes med 2/3 af de afgivne stemmer.

§ 18: IKRAFTTRÆDEN

Disse love træder i kraft straks ved deres vedtagelse.

Således vedtaget på fagforeningens ordinære generalforsamling den 20. november 2014.

# VALGSKEMA 2014–2017

| 2014                                        | 2015                                         | 2016                                        | 2017                                            |
|---------------------------------------------|----------------------------------------------|---------------------------------------------|-------------------------------------------------|
| Formand<br>Palle Nielsen                    |                                              | Næstformand<br>Mari-Ann Petersen            |                                                 |
| Faglig sekretær<br>Poul Møller              | Faglig sekretær<br>Eva D'Artibale Lorenzen   |                                             | Faglig sekretær<br>Charlotte<br>Thim von Mehren |
|                                             | Faglig sekretær<br>Tina Græsted              |                                             |                                                 |
| Bestyrelsesmedlem<br>Jean Petersen          | Bestyrelsesmedlem<br>Janine Almy             | Bestyrelsesmedlem<br>Kisser Maak            | Bestyrelsesmedlem<br>Vibeke Jensen              |
|                                             | Bestyrelsesmedlem<br>Mai-Britt Christensen   |                                             |                                                 |
| Bestyrelsesmedlem<br>Susan McAlden          | Bestyrelsesmedlem<br>Maria Konstantinidou    | Bestyrelsesmedlem<br>Heidi Kelm Jensen      | Bestyrelsesmedlem<br>Elsebeth Bjørnkjær         |
| 1. bestyrelsessuppleant<br>Kate B. Flenting | 2. bestyrelsessuppleant<br>Lise Lotte Nissen | 1. bestyrelsessuppleant<br>Kate B. Flenting | 2. bestyrelsessuppleant<br>Lise Lotte Nissen    |
| Revisor<br>Birgit Christensen               | Revisorsuppleant<br>Pia Jørgensen            | Revisor<br>Britta Markussen                 | Revisorsuppleant<br>Pia Jørgensen               |
| Fanebærer<br>Benthe Viola Holm              | Fanebærersuppleant<br>Heidi Kelm Jensen      |                                             | Fanebærersuppleant<br>Heidi Kelm Jensen         |

**BILAG TIL LOVENE:****VALG AF FAGGRUPPEREPRÆSENTANTER TIL FAGRÅDET****Faggruppe****Navn**Social- og sundhedshjælper  
SuppleantDan Larsen  
Vakant

Genopstiller

Social- og sundhedsassistent  
SuppleantLis Foder  
Vakant

Opstiller

Sygehjælper  
SuppleantVivi Lone Andersen  
Vakant

Genopstiller

Plejhjemsassistent  
SuppleantJean Petersen  
Ismail Lutfi Sadi Abu Zahrah

Genopstiller

Plejer  
SuppleantJytte Andreasen  
Vakant

Genopstiller

Beskæftigelsesvejleder  
SuppleantHelle Thjellesen  
Vakant

Genopstiller

Hjemmehjælper  
SuppleantOle Refsgaard  
Gitte AndersenGenopstiller  
GenopstillerNeurofysiologiassistent  
SuppleantTove R. Jacobsen  
Majbritt SmøllerupGenopstiller  
GenopstillerHandicaphjælper  
SuppleantVakant  
VakantHandicapledsager  
SuppleantVakant  
VakantLeder/mellemleder  
SuppleantConni Kraul  
Vakant

Genopstiller

# BUDGET 2015

Budget vedtaget på bestyrelsesmødet den 21. oktober 2014

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

## UÆNDRET KONTINGENT

Det faglige kontingent for fuldtidsansatte er fortsat 334 kr. om måneden. Heraf går 162,50 kr. til forbundet og 171,50 kr. til FOA Social- og Sundhedsafdelingen.  
NB: Kontingentet til forbundet er inklusive 10 kr. i strejkekontingent og inklusiv 8 kr. til FOA Gruppeliv, der sikrer alle medlemmer et engangsbeløb ved kritisk sygdom og død.

| Note |                                    | Budget 2015<br>t.kr. | Budget 2014<br>t.kr. | Regnskab 2013<br>t.kr. |
|------|------------------------------------|----------------------|----------------------|------------------------|
| 1    | Kontingentindtægt                  | 30.560               | 30.355               | 29.795                 |
|      | Øvrige indtægter                   |                      |                      | 806                    |
|      | <b>Indtægter</b>                   | <b>30.560</b>        | <b>30.355</b>        | <b>30.601</b>          |
| 2    | Lønninger                          | 21.490               | 22.341               | 23.428                 |
| 3    | Aktivitetspulje                    |                      |                      | -293                   |
| 3    | Elevklub                           | 114                  | 147                  | -76                    |
| 3    | Faglige aktiviteter                | 871                  | 922                  | 865                    |
| 4    | Mødeaktiviteter                    | 862                  | 951                  | 717                    |
| 5    | Uddannelsesaktiviteter             | 400                  | 400                  | 450                    |
| 6    | Bladudgivelse                      | 970                  | 970                  | 932                    |
| 7    | Information                        | 305                  | 300                  | 325                    |
| 8    | Administration                     | 3.427                | 3.068                | 2.260                  |
| 9    | Ejendommens drift                  | 1.303                | 1.138                | 762                    |
| 10   | Kantine                            | 0                    |                      | -33                    |
| 11   | Afskrivninger                      | 478                  | 478                  | 457                    |
| 12   | Renter (udgifter minus indtægter)  | 340                  | 347                  | 291                    |
| 13   | Skat                               | 0                    |                      |                        |
|      | <b>Omkostninger</b>                | <b>30.560</b>        | <b>31.062</b>        | <b>30.085</b>          |
|      | <b>Årets budgetterede resultat</b> | <b>0</b>             | <b>-707</b>          | <b>516</b>             |

| Note                                          | Budget 2015<br>t.kr. | Budget 2014<br>t.kr. |
|-----------------------------------------------|----------------------|----------------------|
| <b>NOTER TIL BUDGETTET 2014 OG 2013</b>       |                      |                      |
| <b>1 Kontingent</b>                           |                      |                      |
| Indtægter                                     | 30.900               | 30.900               |
| <b>3 Til aktivitetspulje</b>                  | -340                 | -545                 |
| <b>Kontingentindtægt i alt</b>                | <b>30.560</b>        | <b>30.355</b>        |
| <b>2 Lønninger</b>                            |                      |                      |
| Løn incl. pension for valgte og ansatte       | 21.270               | 22.395               |
| Fælles lønomkostninger:                       |                      |                      |
| Særlig feriegodtgørelse                       | 575                  | 445                  |
| Tilbageløbsmidler ( HK gruppen )              |                      |                      |
| ATP                                           | 120                  | 120                  |
| ATP finansiering                              | 75                   | 75                   |
| AER                                           | 195                  | 195                  |
| Barselsfond                                   | 36                   | 36                   |
| Uddannelsesfond                               | 32                   | 32                   |
| Lønsumsafgift                                 | 1.360                | 1.250                |
| <b>Fælles lønomkostninger i alt</b>           | <b>2.393</b>         | <b>2.153</b>         |
| Refusionsordninger:                           |                      |                      |
| Stillingsmandsgodtgørelse                     | 110                  | 75                   |
| Underviserløn - kernemoduler                  | 503                  | 607                  |
| Refusion AKUT-midler                          | 400                  | 400                  |
| FOA A-kasse andel af løn til køkken/rengøring | 810                  | 775                  |
| Refusion til løn for Regionskonsulent/oa      | 350                  | 350                  |
| <b>Refusioner i alt</b>                       | <b>2.173</b>         | <b>2.207</b>         |
| <b>Samlede lønomkostninger</b>                | <b>21.490</b>        | <b>22.341</b>        |
| <b>3 Aktivitetspulje</b>                      |                      |                      |
| 3 kr. pr. aktiv medlem pr. måned 2014         |                      |                      |
| 2 kr. pr. aktiv medlem pr. måned 2015         | 340                  | 545                  |
| <b>Indtægt i alt</b>                          | <b>340</b>           | <b>545</b>           |
| <b>3 Elevklub</b>                             |                      |                      |
| Kontingentindtægt                             | -277                 | -277                 |

| Note     |                                                   | Budget 2015<br>t.kr. | Budget 2014<br>t.kr. |
|----------|---------------------------------------------------|----------------------|----------------------|
|          | Bogsalg                                           | -800                 | -800                 |
|          | Vareforbrug - køb af bøger mv.                    | 800                  | 850                  |
|          | Løndel 50%                                        | 233                  | 233                  |
|          | Transport                                         | 30                   | 30                   |
|          | Fortæring                                         | 15                   | 15                   |
|          | Materialer incl. PR                               | 50                   | 50                   |
|          | Gaver                                             | 5                    | 5                    |
|          | Store praktikdag                                  | 10                   | 18                   |
|          | Skills                                            | 25                   |                      |
|          | Småanskaffelser/diverse                           | 23                   | 23                   |
|          | <b>Elevklub i alt</b>                             | <b>114</b>           | <b>147</b>           |
| <b>3</b> | <b>Faglige aktiviteter</b>                        |                      |                      |
|          | Bevillinger                                       | 80                   | 80                   |
|          | Kontingenter                                      | 333                  | 353                  |
|          | Pensionister                                      | 143                  | 144                  |
|          | Juletræsfest                                      | 170                  | 200                  |
|          | TR/SR-materialer                                  | 145                  | 145                  |
|          | <b>Faglige aktiviteter i alt</b>                  | <b>871</b>           | <b>922</b>           |
| <b>4</b> | <b>Mødeaktiviteter</b>                            |                      |                      |
|          | Kongres                                           |                      |                      |
|          | Generalforsamling                                 | 320                  | 300                  |
|          | Bestyrelsesmøder                                  | 231                  | 235                  |
|          | Udvalg                                            |                      | 30                   |
|          | Andre møder                                       | 216                  | 216                  |
|          | 1. maj arrangement (flyttet til aktivitetspuljen) |                      |                      |
|          | Medlemsmøder                                      | 20                   | 20                   |
|          | Folkemøde på Bornholm                             | 75                   | 75                   |
|          | EPN                                               |                      | 75                   |
|          | <b>Mødeaktiviteter i alt</b>                      | <b>862</b>           | <b>951</b>           |
| <b>5</b> | <b>Uddannelsesaktiviteter</b>                     |                      |                      |
|          | Medlemsorganisering                               |                      |                      |
|          | Kursusgebyrer: AOF m.fl.                          | 558                  | 558                  |
|          | Deltagerbetaling til medlemskurser                | -158                 | -158                 |
|          | <b>Uddannelsesaktiviteter i alt</b>               | <b>400</b>           | <b>400</b>           |

| Note     |                                                           | Budget 2015<br>t.kr. | Budget 2014<br>t.kr. |
|----------|-----------------------------------------------------------|----------------------|----------------------|
| <b>6</b> | <b>Bladudgivelse</b>                                      |                      |                      |
|          | Layout 4 udgivelser                                       | 160                  | 160                  |
|          | Tryk 4 udgivelser                                         | 230                  | 230                  |
|          | Rammebeløb (foto/artikler mv.)                            | 230                  | 230                  |
|          | Porto                                                     | 350                  | 350                  |
|          | - annonceindtægter                                        | 0                    | 0                    |
|          | <b>Bladudgivelse i alt</b>                                | <b>970</b>           | <b>970</b>           |
| <b>7</b> | <b>Information</b>                                        |                      |                      |
|          | Hjemmeside                                                |                      |                      |
|          | Lommebøger                                                | 305                  | 300                  |
|          | Information i alt                                         | 305                  | 300                  |
| <b>8</b> | <b>Administration</b>                                     |                      |                      |
|          | Telefon                                                   | 75                   | 75                   |
|          | Ipad-omkostninger                                         | 65                   | 65                   |
|          | Revision                                                  | 153                  | 153                  |
|          | Porto og gebyrer                                          | 440                  | 440                  |
|          | Post                                                      | 45                   | 45                   |
|          | Fotokopiering                                             | 50                   | 250                  |
|          | Kontorartikler                                            | 150                  | 200                  |
|          | Transport                                                 | 175                  | 175                  |
|          | Forsikringer                                              | 80                   | 80                   |
|          | Arbejdsmiljøcentret                                       | 35                   | 35                   |
|          | Faglitteratur og regelsamlinger                           | 30                   | 30                   |
|          | Avisabonnementer                                          | 26                   | 26                   |
|          | Radio/TV licens                                           | 4                    | 4                    |
|          | 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                  | 500                  |
|          | Møbler undervisningslokale                                | 450                  |                      |
|          | Møbler kantine                                            | 97                   |                      |
|          | Udsmykning                                                | 30                   | 30                   |
|          | Rengøring - service - vinduespudsning                     | 330                  | 310                  |
|          | Personaleomkostninger, uddannelse, møder, konferencer mv. | 953                  | 898                  |
|          | Varmdrikautomat                                           | 60                   | 60                   |
|          | PR-materialer                                             | 75                   | 75                   |
|          | Repræsentation                                            | 30                   | 30                   |
|          | Andre omkostninger                                        | 15                   | 15                   |
|          |                                                           | <b>4.138</b>         | <b>3.766</b>         |

| Note                                                   | Budget 2015<br>t.kr. | Budget 2014<br>t.kr. |
|--------------------------------------------------------|----------------------|----------------------|
| Administrationsaftale med FOA A-kasse                  | -711                 | -698                 |
| <b>Administration i alt</b>                            | <b>3.427</b>         | <b>3.068</b>         |
| <b>9 Ejendommens drift</b>                             |                      |                      |
| Ejendomsskat                                           | 510                  | 610                  |
| Forsikringer                                           | 85                   | 148                  |
| Varme, el og vand i alt                                | 590                  | 590                  |
| Indvendig vedligeh.                                    | 1.488                | 1.030                |
| Udvendig vedligeh. incl. snerydning                    | 90                   | 90                   |
| Alarmsystem                                            | 155                  | 155                  |
| Reparation, service, drift og vedligeholdelse materiel | 400                  | 400                  |
| Diverse, renovation etc.                               | 75                   | 75                   |
| <b>Ejendommen i alt</b>                                | <b>3.393</b>         | <b>3.098</b>         |
| Lejekontrakt FOA A-kasse                               | -350                 | -350                 |
| Huslejeindtægt FOA A-kasse + leje af lokaler           | -1.710               | -1.580               |
| Udlejning af mødelokaler/sal                           | -30                  | -30                  |
| <b>Ejendommens drift i alt</b>                         | <b>1.303</b>         | <b>1.138</b>         |
| <b>10 Kantinedrift</b>                                 |                      |                      |
| Indtægter                                              | -1.235               | -1.235               |
| Varekøb                                                | 1.041                | 1.041                |
| Reparation og vedligeholdelse af køkkenmaskiner mv.    | 25                   | 25                   |
| Småanskaffelser                                        | 40                   | 40                   |
| Fagforeningens resultat af moms/kantine                | 129                  | 129                  |
| <b>Kantinedrift i alt</b>                              | <b>0</b>             | <b>0</b>             |
| <b>11 Afskrivninger</b>                                |                      |                      |
| Ejendommen                                             | 266                  | 266                  |
| Inventar                                               | 212                  | 212                  |
| Andre maskiner                                         |                      | 0                    |
| Andre anlægsaktiver                                    |                      | 0                    |
| <b>Afskrivninger i alt</b>                             | <b>478</b>           | <b>478</b>           |
| <b>12 Renter, netto</b>                                |                      |                      |
| Renteindtægter mv.                                     | -45                  | -45                  |
| Prioritetsrenter mv.                                   | 385                  | 392                  |
| <b>Renter, netto i alt</b>                             | <b>340</b>           | <b>347</b>           |
| <b>13 Skat af årets indkomst</b>                       | <b>0</b>             | <b>0</b>             |
| Der forventes ingen skat for budgetåret                |                      |                      |



Foto: SONJA ISKOV

# GENERALFORSAMLING 2014

**Der indkaldes til ordinær generalforsamling i FOA Social- og Sundhedsafdelingen.  
Torsdag den 20. november 2014 i Brøndby Hallen, Brøndby Stadion 10.**

- KL. 15.30-16.45:** "Åbent hus" i Brøndby Hallen.  
**KL. 16.45-17.45:** Spisning  
**KL. 17.45-18.45:** Hvordan skaber du innovation i hverdagen?  
 Direktør i Dogmekompagniet,  
 Anders Seneca, fortæller.

## Dagsorden

- KL. 19.00:**
1. Velkomst
  2. Godkendelse af forretningsorden
  3. Valg af dirigenter
  4. Beretning
  5. Budget samt kontingentfastsættelse
  6. Indkomne forslag
  7. Lovforslag
  8. Valg

**TILMELDING** til generalforsamlingen og eventuel bustransport skal ske på fagforeningens hjemmeside: [www.foa.dk/sosu](http://www.foa.dk/sosu). Tilmelding – senest tirsdag den 18. november.

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

## STEM I FAGFORENINGEN

Medlemmer kan også afgive deres stemme ved personligt fremmøde i fagforeningen:  
 Tirsdag den 18. november: KL. 9-15.30  
 Onsdag den 19. november: KL. 12-17.30

## AD 7 – LOVFORSLAG:

Se bestyrelsens ændringsforslag til fagforeningens love på side 27-40.

## AD 8 – VALG:

### Bestyrelsen:

- A** Formand Palle Nielsen – genopstiller  
**B** Faglig sekretær Poul Møller – genopstiller  
**C** Bestyrelsesmedlem Jean Petersen – genopstiller  
 Ivan Hemmingsen – opstiller  
**D** Bestyrelsesmedlem Susan McAlden – genopstiller  
 Andreas Brøsen – opstiller  
**E 1.** Bestyrelsessuppleant Kate Blumensaadt Flenting – genopstiller  
**F 2.** Bestyrelsessuppleant Lise Lotte Nissen – genopstiller ikke  
 Andreas Brøsen – opstiller  
 Laila Marie Hansen – opstiller  
 Ivan Hemmingsen – opstiller  
 Carina Barsøe Olsen – opstiller

### Revisor:

- G** Revisor Birgit Christensen – genopstiller ikke  
 Lene Tesdorph Jørgensen – opstiller

### Fanebærere:

- H** Fanebærer Benthe Viola Holm – genopstiller

**NB:** Læs mere om kandidaterne der stiller op til kampvalg på fagforeningens hjemmeside: [www.foa.dk/sosu](http://www.foa.dk/sosu) fra fredag den 31. oktober.