

GENERALFORSAMLING

DEN 17. NOVEMBER 2015
BERETNING - REGNSKAB - BUDGET



FOA
FAG OG ARBEJDE

Social- og Sundhedsafdelingen



*Fagforeningens nyvalgte bestyrelse
på generalforsamlingen i 2014.*

»SAMMEN GØR VI FORSKELLEN«

FOA har over en længere periode drøftet, hvordan vi som organisation vil agere og markere os i forhold til medlemmer, potentielle medlemmer, eksterne samarbejdspartnere og konkurrenter. Hvordan kan vi blive et stærkere forbund som har et solidt medlemsgrundlag. Hvordan vil vi "brande" FOA i fremtiden.

Vi skal være handlekraftige, inspirerende og levere god service og kvalitet. Det vil vi fremover gøre under sloganet: "Sammen gør vi forskellen".

Det at vi gør tingene sammen har længe været grundlaget for den service og kvalitet, fagforeningen leverer, og ikke mindst i forhold til de resultater vi opnår.

Fagforeningens vision er netop, at det er fællesskabet; fagforeningen, tillidsvalgte og medlemmer, der sammen kæmper for medlemmernes faglige- og sociale rettigheder og krav.

Det vi som fagforening står for, det vi siger og det vi gør, er forhåbentlig det, som medlemmerne finder relevant og meningsfuldt. Noget man kan identificere sig med, sådan at vi er en fagforening, som medlemmerne gerne vil være en del af, fordi vi er medlemmernes bedste valg.

Det er det vi skal fortælle, når vi møder potentielle medlemmer, og når vi argumenterer for, hvor vigtigt det er, at samle sig om den lokale tillids- og arbejdsmiljørepræsentant.

Det er først og fremmest på arbejdspladsen, vi sammen skal gøre en forskel. Når vi opnår resultater, er det med til at styrke sammenholdet, og det bliver tydeligere, at det er værdifuldt at være en del af fællesskabet.

Bestyrelsen arbejder hele tiden for, at vi er en stærk og handlekraftig fagforening. Det skal vi også være i fremtiden.

På generalforsamlingen skal vi gøre status for året der er gået. Vi skal tage et kig på 2016, hvor FOAs kongres og årsmødet i social- og sundhedssektoren i november måned bliver der, hvor vi skal sætte den overordnede kurs for de næste tre år.

Bestyrelsen ser frem til en god og fremadrettet debat på generalforsamlingen.

*På bestyrelsens vegne
Palle Nielsen, formand*

FOA SOSU PÅ GADEN

Fagforeningen markerede en lang række vigtige mærkesager og politiske begivenheder. Fra 100-årsdagen for kvinder og tjenestefolks valgret til datidens Rigsdag til bekæmpelse af besparelser på hospitalerne

Fagforeningen har i løbet af det seneste år været aktive i forbindelse med en lang række vigtige mærkesager og politiske begivenheder, der har haft og fortsat har betydning for medlemmernes liv – på arbejdet som privat. Fagforeningen har været en del af:

Kvindernes Sidste Arbejdsdag

– den 6. november 2014:

Sidste år blev der sat spot på uligelønnen ved hjælp af en ulighedskampagne på Facebook. Modsat året før, hvor kvinder i gennemsnit tjente 18 procent mindre end mænd, så var løngabet reduceret lidt til 17 procent.

Ulighed koster – den 11. november 2014:

For at gøre opmærksom på den stigende ulighed i Danmark uddelte fagforeningens tillidsvalgte rundstykker fra kl. 6.30 til 8.30 på Hovedbanegården, ved Nørreport Station og ved metrostationen Forum på Frederiksberg.

Kvindernes Internationale Kampdag – den 8. marts 2015:

Dagen blev igen i år markeret ved et arrangement i FOA's forbundshus. Overborgmester Frank Jensen fra Københavns Kommune blev udfor-



Valgretsoptoget den 5. juni.

dret af direktør Nina Groes fra KVINFO (videns- og udviklingscenter for køn, ligestilling og mangfoldighed).

Arbejdernes Internationale Kampdag – den 1. maj:

Der blev afholdt 1. maj i fag-

foreningen på Godthåbsvej. Teltet var slået op i gården, og der blev budt på brunch, sang og taler. Under parolen



Deltagerne i fagforeningens 1. maj på vej til Fælledparken.

"Stærkere Sammen" gik vi senere i samlet optog til FOA-teltet i Fælledparken.

"Offentlig velfærd betaler sig" – den 1. juni:

De faglige organisationer i København og Frederiksberg Kommune indkaldte til demonstration ved Kommunernes Landsforening (KL) op til økonomiforhandlingerne mellem regeringen og KL.

Valgretsoptog – den 5. juni:

Fagforeningens medlemmer af NIF (Netværk i Fagbevægelsen) deltog i det store valgretsoptog, der blev afholdt grundlovsdag den 5. juni. Anledningen var 100-årsdagen for grundlovsendringen, der gav kvinder og tjenestefolk ret til at stemme og mulighed for at stille op til valg til datidens Rigsdag (*i dag: Folketinget*).

Folketingsvalget – den 18. juni:

Fagforeningen var som

nævnt i afsnittet: "Velfærd – det rigtige valg!" på side 5 aktive i forbindelse med valgkampen op til folketingsvalget. Vi anbefalede ingen bestemte politiske partier eller folketingskandidater, men stillede krav om mere og bedre velfærd.

Besparelser på hospitalerne – den 22. juni:

De faglige organisationer i Region Hovedstaden stod for en happening ved Regions-

gården i Hillerød. Regionsrådets politikere blev præsenteret for to lagkager, hvor de symbolsk skulle vælge at skære i den med påskriften "Medicin" eller i den med påskriften "Arbejdsmiljø". Langt de fleste af politikerne valgte at skære i lagkagen med medicinpriser, modsat hvad de efterfølgende gjorde ved det ekstraordinære regionsrådsmøde, hvor de skulle beslutte besparelser på det genåbnede budget 2015.

Drop nedskæringer – den 28. september:

De faglige organisationer i Københavns Kommune indkaldte til fælles demonstration på Københavns Rådhusplads for at protestere mod de planlagte besparelser. De faglige organisationer opfordrede de københavnske politikere til at investere ekstra i børn, unge og velfærd.

Bedre kår for patienter og personale – den 2. oktober:

To sygeplejersker indkaldte til demonstration for bedre kår for patienter og personale i sundhedsvæsenet. Arrangementet blev afholdt på Christiansborg Slotsplads, og FOA og Dansk Sygeplejeråd støttede demonstrationen.



1. maj i teltet i fagforeningens gård.

VELFÆRD – DET RIGTIGE VALG!

Fagforeningen anbefalede ikke medlemmerne at stemme på bestemte politiske partier eller politikere, men stillede derimod en række krav om mere og bedre velfærd, da der var folketingsvalg den 18. juni i år

Fagforeningens bestyrelse valgte ikke at anbefale bestemte partier ved folketingsvalget den 18. juni i år. I stedet rejste fagforeningen nogle krav til alle politikere – uanset parti og partifarve. Det var centrale krav, der har betydning for vores medlemmers arbejdsvilkår.

Det gennemgående budskab i vores materialer og aktiviteter var: "Velfærd – det rigtige valg!". Et budskab, der var synlig på de store bannere på vores facade på Godthåbsvej. Derudover rejste vi også krav om:

- En stærk offentlig sektor, der sikrer velfærd og arbejdspladser
- Stop for udliciteringer af den fælles velfærd – nej til social dumping
- En tryk dagpengeløsning for alle
- Lighed i sundhed
- Sunde arbejdspladser med godt arbejdsmiljø og trivsel.

Mattias Tesfaye, Socialdemokraterne, deltog i fagforeningens valgmøde før folketingsvalget. Valgmødet blev afholdt i Café Viften i Rødovre den 15. juni.



Valgmøde før folketingsvalget i PH Caféen på Vesterbro i København. Tirsdag den 16. juni.

Fagforeningen var aktiv og synlig i valgkampen. Vi fik trykt en plakat med kravene, og vi opfordrede alle til at stemme på partier eller kandidater, som var enige med os i kravene om mere velfærd.

Vi spurgte også 30 folketingskandidater, der stillede op i kommunerne, hvor vores medlemmer arbejder, om deres holdning til vores krav om mere velfærd og offentliggjorde svarene på fagforeningens hjemmeside: www.foa.dk/sosu.

VALGMØDER

Vi deltog i en række valgmøder i løbet af valgkampen.

*Fagforeningens facade
før folketingsvalget
den 18. juni.*



Startende med et fælles FOA København valgmode, der blev afholdt hos fagforeningerne KLS og FOA 1.

Derudover afholdt fagforeningen to valgmøder i henholdsvis Café Viften i Rødovre og P.H. Cafeen på Vesterbro i København. På valgmøderne skulle kandidaterne forholde sig til tre spørgsmål, vi havde stillet på forhånd. Spørgsmål om udviklingen af ældreområdet, prioriteringer i sundhedsvæsenet og dagpengespørgsmålet. De fik ikke bare "fri taletid". Og endelig var vi medarrangører af LO Hovedstadens valgmøder i København, Glostrup og Hillerød.

Også på flere af hospitalet blev der afholdt valgmøder, hvor vores medlemmer kunne drøfte

sundhedspolitik med politikere.

BORGERLIG REGERING

Selv om velfærd og nulvækst blev helt centrale emner i valgkampen, så fik vi alligevel en borgerlig regering, som efterfølgende har spillet ud

med et regeringsgrundlag, der blandt andet vil gennemføre besparelser i kommunerne, indføre mere privatisering, skattestop, lavere konstanthjælp og sænkelse af topskatten.

Efter valget har fagforeningen henvendt sig til nog-

le af politikerne, som blev valgt i vores kommuner og opfordret til samarbejde. Vi arbejder på den måde videre med at udvikle samarbejdet med vores politiske kontakter. Helt på linje med det politiske arbejde vi har satset på de seneste år.

*Folketingskandidaterne ved valgmødet i PH Caféen
på Vesterbro i København. Tirsdag den 16. juni.*



650.000 KRONER I GODTGØRELSE TIL GRAVIDE ELEVER

Indtil januar i år forlængede mange kommuner ikke uddannelsesaftalen med elever, der blev gravide og gik på graviditets- og barselsorlov. En helt urimelig diskrimination af gravide og en ren spareøvelse fra kommunerne, som dermed kunne nøjes med at betale barselsdagpenge i stedet for elevløn

FOA's holdning har hele tiden været, at det var brud både på erhvervsuddannelses- og ligebehandlingsloven, fordi de gravide elever blev stillet ringere end andre elever. Fagforeningen henvendte sig derfor til kommunerne, der ikke ville forlænge uddannelsesaftalerne, og opfordrede dem til at ændre praksis. I flere af kommunerne i samarbejde med nogle af de lokale kommunalpolitikere.

I januar i år afgjorde Højesteret, at gravide elever har ret til at få deres uddannelsesaftale forlænget, når de



Social- og sundhedshjælper Sarah Salah Reda sammen med sønnen Haidar og datteren Medinah. Sarah var én af de tidligere elever, der fik en godtgørelse på to måneders løn, fordi hun ikke fik forlænget uddannelsesaftalen, da hun gik på barsel.

ELEVER DER FIK GODTGØRELSE

- Frederiksberg Kommune: 9 elever
- Vallensbæk Kommune: 1 elev
- Lyngby-Taarbæk Kommune: 1 elev
- Brøndby Kommune: 1 elev
- Høje-Taastrup Kommune: 2 elever
- Ballerup Kommune: 1 elev
- Københavns Kommune: 9 elever

går på graviditets- og barselsorlov.

På det tidspunkt havde mange kommuner allerede ændret praksis, og i fagforeningens område var det således "kun" Frederiksberg, Furesø, Høje-Taastrup og Rødovre Kommune, der ikke forlængede uddannelsesaftalerne.

GODTGØRELSE

Efter Højesterets dom henvendte fagforeningen sig igen til alle kommunerne og krævede, at de fulgte Højesterets

dom og udbetalte godtgørelse til de elever, der i sin tid ikke havde fået forlænget deres uddannelsesaftale. Samtidig skrev fagforeningen til alle medlemmer, der havde været elever inden for de sidste fem år og opfordrede dem til at kontakte fagforeningen, hvis de havde været gravide under uddannelsen og ikke havde fået deres uddannelsesaftale forlænget.

24 tidligere elever fra kommunerne: Frederiksberg, Vallensbæk, Lyngby-Taarbæk, Brøndby, Høje-Taastrup, Bal-

lerup og København henvendte sig til fagforeningen, og vi rejste krav om godtgørelse svarende til to måneders elevløn over for kommunerne. I alle sager er der opnået enighed med kommunerne, og næsten alle eleverne har i skrivende stund fået udbetalt deres godtgørelse, som løber op i et samlet beløb på omkring 650.000 kroner.

Læs artiklerne: "Stressende med alt det bøvl!" og "Godtgørelser til 24 tidligere gravide elever" i info nr. 3, 2015, side 6-8.

NYE VEJE TIL EN SOCIAL- OG SUNDHEDSUDDANNELSE

Du skal som udgangspunkt nu have minimum 2 i karakter i dansk og matematik for at blive optaget på social- og sundhedsuddannelsen. Der er også fokus på den enkelte elevs reelle kompetencer, og derfor er der nu tre forskellige veje til at blive social- og sundhedshjælper som voksen

Reformen af erhvervsuddannelserne trådte i kraft i august 2015, og derfor skal alle elever nu som udgangspunkt have minimum 2 i karakter i dansk og matematik for at blive optaget på en erhvervsuddannelse som eksempelvis social- og sundhedsuddannelsen.

Der er dog et par undtagelser i reformen, som betyder, at man kan optages via en individuel samtale, en optagelsesprøve i dansk/matematik eller hvis man har en elevkontrakt med en arbejdsgiver.

ELEVER UNDER 25 ÅR

Starter man på social- og sundhedsuddannelsen inden for et år efter afsluttet folkeskolen, skal man på grundforløb 1 (20 uger) og efterfølgende på grundforløb 2 (20 uger).

Hvis det er mere end et år siden, at man færdiggjorde folkeskolen, skal man kun på grundforløb 2 (20 uger). Kravet om minimumskaraktter 2 i dansk og matematik gælder for unge som ældre elever.

Som noget nyt er grundforløbet delt i 2 x 20 uger. Grundforløb 1 (20 uger) er for unge, og grundforløb 2 (20 uger) er delvis for unge, men også for voksne, som mangler kompetencer til at starte direkte på hovedforløbet.

KOMPETENCER

En af ideerne bag reformen er, at man ikke skal gå i skole for at lære noget, man allerede kan. Derfor skal alle vurderes på de kompetencer, de allerede har. For voksne er der tre veje til en uddannelse som social- og sundhedshjælper: Erhvervsuddannelse for Voksne (EUV) – spor 1, 2 og 3.

EUV1 er for elever, som kan mest. Det er et forløb uden grundforløb og uden praktik og som forudsætter mindst to års relevant erhvervs erfaring. Man kan optages på forløbet uden elevkontrakt med en arbejdsgiver. Hvis man optages uden elevkontrakt, kan man kun få Statens Uddannelsesstøtte (SU) under uddannelsen.

EUV2 er for elever, som har nogen erhvervs erfaring eller en anden uddannelse. Det er et forløb, hvor man skal igennem dele af grundforløbet og

hovedforløbet. Man skal i praktik, og det kræver en elevkontrakt. Man får elevløn under uddannelsen.

EUV3 er for elever, som skal igennem grundforløb 2 og hovedforløbet. Man skal i praktik, og det kræver en elevkontrakt. Man får elevløn under uddannelsen.

ELEVKONTRAKTER

Efter sommerferien er de første elever blevet optaget på grundforløbet. Ikke desto mindre er der stadig stor usikkerhed om, hvor mange elever der bliver optaget på den nye uddannelsesordning i år og i første halvdel af 2016. Ingen har overblik over, hvor mange elever, der er kvalificerede.

Dertil kommer udfordringen, at dimensioneringsaftalen udløber den 31. december 2015. Dimensioneringsaftalen fordeler, hvor mange elever de forskellige kommuner og regionen skal optage. I skrivende stund er der ikke forhandlet en ny aftale, og derfor er der stor usikkerhed om optaget i 2016 og om, hvordan elever i fremtiden får en elevkontrakt.

Den manglende dimensio-

neringsaftale har desværre også betydet, at social- og sundhedsskolerne udviser stor tilbageholdenhed med at ansætte lærerkræfter. Nogle skoler har endog varslet fyringer. På nuværende tidspunkt er der ikke nogen løsning på udfordringerne.

FOKUS PÅ TALENT

Det er stadig sådan, at man efter uddannelsen til social- og sundhedshjælper kan søge optagelse på uddannelsen til social- og sundhedsassistent.

Som en del af reformen er der nu indført farmakologiskeksamen for social- og sundhedsassistenter, og fra august 2016 vil det desuden være muligt at blive optaget på talentspor på social- og sundhedsassistent-uddannelsen, og social- og sundhedsskolerne vil tilbyde EUX-fag (uddannelse der kombinerer erhvervsuddannelse med gymnasial eksamen).

Endeligt forhandles der for øjeblikket om arbejdsgivernes ønske om at afskaffe trin 1 og trin 2, så man fra start skal vælge at blive social- og sundhedshjælper eller social- og sundhedsassistent.

LØNPROJEKT SKAFFER LOKALLØN TIL MEDLEMMER

Social- og sundhedspersonalet har ikke fået del i de lokale lønmidler i en række af kommunerne, hvor fagforeningens medlemmer arbejder. Derfor er fagforeningen nu i fuld gang med at kontakte de berørte kommuner, så medlemmerne kan få de penge, de har krav på

En del arbejdsgivere har den opfattelse, at hvis de giver en løn, som består af centralt fastsatte tillæg fra overenskomsten, så har de "gjort det godt". Det vil sige, hvis de udbetaler løntrin 18 til en social- og sundhedshjælper og derefter fylder op efter fire og 11 år, så overholder de overenskomsten.

Det er i og for sig også rigtigt, hvis der kun er tale om én medarbejder, men hvis det er måden, de aflønner alle medarbejderne, så mener fagforeningen, at arbejdsgiverne har misforstået noget.

I social- og sundhedspersonalets overenskomst er der centralt forhandlet lokalløn, der nu udgør 5,52 procent af den samlede lønpulje, der skal fordeles ved lokale forhandlinger.

Og selvom der ikke længe afsættes yderligere penge

til lokalløn, så er det fagforeningens opfattelse, at lønmidlerne ligger i de kommunale og regionale budgetter. Derfor skal lønmidlerne forhandles igen, når medarbejdere, der har fået lokalløn, ikke længere er på arbejdspladsen.

LØN SKAL FORHANDLES

Da lokalløn ikke er afskaffet, skal der være en forhandling mellem arbejdsgiveren og fagforeningen – som oftest tillidsrepræsentanten – hver gang en medarbejder lønindplaceres, og en lønftale underskrives.

Det er desværre ikke sket i alle tilfælde. Arbejdsgiverne har ikke forhandlet eventuel lokalløn. Nogle har blot sendt de indgåede lønftaler til tillidsrepræsentanten til orientering og har hermed frataget den ansatte og tillidsrepræsentanten den reelle forhandlingsmulighed. På den måde har vores faggrupper samlet set fået udhulet lønnen over en årrække.

NYT LØNPROJEKT

Fagforeningen har derfor startet et lønprojekt, der skal sikre, at vores medlemmer

får del i de lokale lønmidler. I første omgang har vi henvendt os til Brøndby Kommune og Vallensbæk Kommune.

I Brøndby Kommune er det lykkedes at indgå en ny forhåndsaftale, der tydeliggør, hvilke funktioner social- og sundhedspersonalet kan få tillæg for. I den forbindelse har fagforeningen med den nye forhåndsaftale forhandlet 1.300.000 kroner tilbage til social- og sundhedspersonalet i kommunen.

I Vallensbæk Kommune er det desværre gået væsentligt anderledes. Kommunen har valgt at opsigte den eksisterende forhåndsaftale og har afvist fagforeningens krav om en højere lokallønsprocent. Derfor har vi nu rejst over 100 lokallønsager på social- og sundhedsmedarbejderne over for Vallensbæk Kommune.

- Læs artiklerne "Kommunerne udbetaler for lidt i lokalløn", "Man føler sig anerkendt", "Aftale giver god mening", "Mere end 100 enkeltsager i Vallensbæk", "KL anerkender ikke FOA's beregninger" og "Forsker: Synlighed afgør lokalløn" i infoa nr. 3, 2015, side 18-23.

LOKALLØNS-PROCENTEN

Kommune Lokalløn i pct.

Albertslund	6,7
Ballerup	4,1
Brøndby	3,4
Dragør	4,3
Frederiksberg	4,2
Furesø	4,7
Gentofte	3,9
Gladsaxe	4,3
Glostrup	4,6
Herlev	3,7
Høje-Taastrup	4,7
Hvidovre	4,7
Ishøj	6,5
København	5,6
Lyngby-Taarbæk	4,6
Rødovre	4,5
Tårnby	4,4
Vallensbæk	4,1

Hvis alle 18 kommuner, hvor fagforeningens medlemmer blandt andet arbejder, udmøntede de aftalte 5,52 procent til lokalløn, skulle der udmøntes 2,18 millioner kroner mere end i dag pr. måned for hele social- og sundhedsgruppen. Det svarer til gennemsnitligt 176 kroner pr. fuldtidsstilling pr. måned.

Tallene er fra maj 2015 – altså før den nye forhåndsaftale i Brøndby Kommune og udmøntning af yderligere lokalløn.

Kilde: Kommunernes og Regionernes Løndatakontor

REGION H

Overenskomstparterne har igangsat et større lokallønsprojekt, der skal afdække, hvordan det ser ud med lokallønnen i de fem regioner.



TILLIDSVALGTE PÅ ARBEJDSPLADSEN

Tillids- og arbejdsmiljørepræsentanterne er helt centrale for arbejdet med at sikre medlemmernes interesser på arbejdspladserne. Derfor opfordrer fagforeningen alle til at støtte de tillidsvalgte og til at få valgt en tillids- og en arbejdsmiljørepræsentant, hvis I ikke har én på arbejdspladsen

De tillidsvalgte er et vigtigt bindeled mellem dig, dine kollegaer og fagforeningen. Det er din tillids- eller arbejdsmiljørepræsentant du først skal gå til, hvis du har brug for hjælp. Derfor er det også vigtigt for fagforeningen løbende at uddanne vores tillidsvalgte, så de er rustet til at kunne hjælpe dig og dine kollegaer bedst muligt.

Fagforeningen har i 2015 indgået aftale om uddannel-

sessamarbejde med de øvrige 10 FOA-fagforeninger i Region Hovedstaden. Aftalen giver os mulighed for at tilbyde vores tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter uddannelse kort efter, at de er blevet valgt.

STØT DE TILLIDSVALGTE

For at samarbejdet mellem tillidsvalgte, fagforeningen og dig og dine kollegaer skal lykkes bedst muligt, og dine og kollegaernes interesser kan varetages bedst muligt, så er

det vigtigt, at vi i fællesskab støtter op om de tillidsvalgtes arbejde. Og har I eksempelvis ikke en tillidsrepræsentant, så tal med dine kollegaer om at få valgt en.

VIGTIGT ARBEJDE

Fagforeningen har hele tiden fokus på at få valgt tillidsrepræsentanter. I dag har vi 350 tillidsrepræsentanter, som dækker hovedparten af vores 550 arbejdspladser. En række arbejdspladser er for små til

at få valgt en tillidsrepræsentant og dækkes typisk af vores fællestillidsrepræsentanter, der overtager opgaverne, når der ikke er en lokal valgt tillidsrepræsentant.

I 2014 startede fagforeningen projekt "FOA-tillidsrepræsentant på alle arbejdspladser" og har siden gennemgået alle arbejdspladser og undersøgt mulighederne for at få valgt tillidsrepræsentanter de steder, hvor der ikke var en.

MEDLEMMER I FOA SOSU

Fagforeningen, der er FOA's største FOA-fagforening, har medlemsfremgang. Fra august 2014 til august 2015 har vi fået flere end 250 nye medlemmer. Det samlede medlemstal er således på omkring 17.500 inklusiv pensionister og efterlønsmodtagere. Andelen af erhvervsaktive medlemmer udgør omkring 15.500.

Stigningen i antallet af elevmedlemmer er aftaget lidt,

men fortsætter på et lidt lavere niveau. I løbet af det seneste år har vi fået 55 nye elevmedlemmer. Den 1. september 2014 havde vi 1.042 elever, og året efter havde vi 1.097 elevmedlemmer.

Fagforeningen har i det seneste år fortsat med at besøge arbejdspladser og social- og sundhedsskolerne. Besøg der har en god effekt og som skaber synlighed for medlemmer og kommende medlemmer. Der kommer flere besøg i 2016.

»VI HAR ALLE ET ANSVAR«

Dårligt arbejdsmiljø fylder mere og mere på vores arbejdspladser. I takt med nedskæringer og ændringer i opgaverne sker det oftere, at kollegaer er alene med tunge løft, forflytninger og udsat alenearbejde. Vi har alle et ansvar for at vende dårligt arbejdsmiljø til godt – og for at gøre godt arbejdsmiljø endnu bedre

På det private arbejdsmarked stilles vores arbejdsmiljørepræsentanter over for langt sværere beslutninger end i kommunerne og regionen. Alle arbejdspladserne er dog underlagt den samme arbejdsmiljølovgivning, der kræver, at der skal være en arbejdsmiljøorganisation og arbejdsmiljørepræsentanter på arbejdspladserne. Men arbejdsgiverne bestemmer selv, hvilken arbejdsmiljøuddannelse de vil tilbyde deres arbejdsmiljørepræsentanter. Ikke desto mindre opfordrer fagforeningen arbejdsgiverne til at benytte sig af vores gode grunduddannelse for arbejdsmiljørepræsentanter, fordi vores grunduddannelse forholder sig til social- og sundhedsområdet.

DET PRIVATE

På mange af de private arbejdspladser ser kollegaerne meget sjældent hinanden, fordi de starter arbejdsdagen fra egen bopæl og kører direkte ud til borgerne. Det gør det svært for arbejdsmiljørepræsentanten at udføre tilidshvervet, fordi problemer og arbejdsgange nemt kan "forsvinde" i den manglende kommunikation imellem kollegaer.

Derfor er det vigtigt, at du som privatansat hjælper med at tage ansvar for arbejdsmiljøet og kontakter din arbejdsmiljørepræsentant, når der er problemer med det fysiske og psykiske arbejdsmiljø. Både af hensyn til dig selv, men også af hensyn til dine kollegaer, der også får gavn af, at problemerne bliver løst.

FROKOSTPAUSER

Som privatansat har du også ret til frokostpauser. Se nærmere i pausenotatet om frokostpauser for privatansatte – spørg eventuelt din arbejdsmiljø- eller tillidsrepræsentant.

DET OFFENTLIGE

Fagforeningen har desværre ikke haft færre henvendelser om dårligt arbejdsmiljø siden sidste generalforsamling. Modsat tidligere er der tale om, at henvendelserne er blevet mere alvorlige.

Vi møder sygemeldte, der bliver mødt med en påtænkt opsigelse af ledelsen, hvis der ikke inden for relativt kort tid kan aftales et fornuftigt tilbagevendelsesforløb til arbejdspladsen. Ledelsens

begrundelse er ofte; "at sygefraværet er uforeneligt med driften, og at det skader borgerne."

De påtænkte opsigelser indledes til trods for, at medarbejderen er sygemeldt på grund af arbejdsrelateret stress, mobning, chikane eller anden alvorlig sygdom. Vi har det seneste år haft 40 henvendelser fra enkeltmedlemmer.

PSYKISKE SAGER

I forhold til arbejds-skadesager, der er psykisk betinget, er en del anmeldt som erhvervsbetinget lidelse. Det er sager, som generelt er vanskelige at få anerkendt, fordi der ofte har været tale om stress og manglende/dårlig ledelse.

Derudover har der også været en del psykiske sager, der er anmeldt som ulykker, fordi de ofte handler om vold. Sagerne er som udgangspunkt lettere at få anerkendt, men arbejds-skadesagsbehandlingen er meget langvarig, og derfor har vi endnu ingen tal for 2015. I forhold til ulykkessager står fagforeningen også over for den udfordring, at Arbejdsskadestyrelsen har ændret praksis, og at det generelt er blevet vanske-

ligere at få ulykkessager anerkendt.

ARBEJDSKADER

Fra den 1. januar 2015 til den 29. juli 2015 har fagforeningen anmeldt 136 arbejds-skadesager – fysiske som psykiske skader.

ARBEJDSMILJØSAGER

Når fagforeningen behandler sager om dårligt arbejdsmiljø, rejser vi i langt højere grad end tidligere sager om arbejdsgiveransvar, fordi vi ønsker, at der kommer fokus på arbejdsgivers ansvar og forpligtelser i forhold til arbejdsmiljø- og anden lovgivning. I løbet af det sidste år er området blevet massivt opprioriteret i forbundet og hos os. Vi vinder en del sager med hjælp fra vores arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentanter, der har den helt afgørende viden om deres arbejdspladser.

STORT PRES

Fagforeningen ved godt, at arbejdspladserne generelt er presset personalemæssigt på grund af sparerunder, der presser alle kollegaer psykisk og fysisk. Der er færre kolle-



gaer til at løse de samme/ flere opgaver, og der er ikke tid til sparring eller pauser.

Det skal man som social- og sundhedsmedarbejder dog ikke blot acceptere, derfor skal du huske at orientere din arbejdsmiljørepræsentant om dine arbejdsforhold, og du skal insistere på at afholde pauser. Hvis du ikke gør det, så kan der opstå fejl, eller du kan risikere at glemme vigtige ting.

DE TILLIDSVALGTE

Hvis du ikke kan komme i kontakt med din arbejdsmiljørepræsentant, så kontakt din lokale tillids- eller fællestillidsrepræsentant.

ALENEARBEJDE

FOA arbejder for, at belastninger ved alenearbejde forebygges og nedsættes. Hvis det skal lykkes, så er det vigtigt, at du fortæller din ar-

bejdsmiljørepræsentant, om de vilkår du oplever som problematiske, når du arbejder alene. Skal vi lykkes med at forebygge, så skal vi vide, hvor problemerne er.

NEDSKÆRINGER

Med den nye regering ser det ud til, at vores fagområde vil blive udsat for yderligere nedskæringer, og at vores kollegaer risikerer at skulle løbe endnu stærkere og slide krop og sjæl endnu mere. Vi vil sandsynligvis opleve, at flere kommer til at arbejde alene om rigtig mange arbejdsopgaver, hvilket vil gå ud over kvaliteten i vores arbejde – til skade for borgerne og vores faglighed.

Arbejdsmiljøet risikerer at blive forringet, og derfor skal vi gøre, hvad vi kan for at værne om det. Derfor vil det være en god idé, hvis vi i langt højere grad end tidligere begynder at tale om vores pressede arbejdsmiljø. Ved enhver lejlighed der byder sig,

fordi vi skal have vores lokale politikere og ledere til at tage ansvar for vores fysiske og psykiske arbejdsmiljø.

GRAVIDITETSPOLITIK

Fagforeningen oplever i stigende grad, at gravide sygemeldes tidligere og tidligere i deres graviditet. Omkring 36 procent af alle gravide kvinder i Danmark er sygemeldt under graviditeten, men kun en lille del af dem er reelt sygemeldt på grund af selve graviditeten. Sygemeldingerne kommer ofte, fordi arbejdspladserne er for dårlige til at tilrettelægge arbejdet på en sådan måde, at kvinden har gode muligheder for at arbejde uden at skade sig selv og fostret under graviditeten.

Derfor ser vi frem til et nyt projekt om målrettede indsatser for gravide, der starter den 1. november 2016 og løber et år frem. Gravide medarbejdere på udvalgte afdelinger på Bispebjerg/Frede-

riksberg Hospital og Herlev/Gentofte Hospital vil få mulighed for at deltage i projektet, hvor lederne sammen med Arbejds- og Miljømedicinsk Afdeling på Bispebjerg Hospital skal arbejde med målrettede indsatser for de gravide. Projektet skal komme med svar på, om det giver mening med målrettede indsatser for gravide, og om en sådan aktiv graviditetspolitik vil give mindre sygefravær.

PRINCIPIEL SAG

I maj vandt fagforeningen en principiel sag i Østre Landsret om erstatning for tabt erhvervsevne for folk i flexjob.

Afgørelsen vil med stor sandsynlighed betyde, at mellem 50 og 75 medlemmer skal have deres sag genoptaget i Arbejds-skadestyrelsen.



SOCIAL- OG SUNDHEDSHJÆLPERE – EN STOR DEL AF ÆLDREPLEJEN

Social- og sundhedshjælperne er langt den største faggruppe i ældreplejen.

Med social- og sundhedshjælperne som en central medarbejdergruppe i kommunerne skal de have efteruddannelse og kompetenceudvikling

Social- og sundhedshjælperne er den største faggruppe i ældreplejen, og der er ikke noget, der peger på, at der vil blive ændret dramatisk på det i fremtiden.

Alligevel viser udviklingen, at der er sket et lille fald i antallet af ansatte i hjælper-

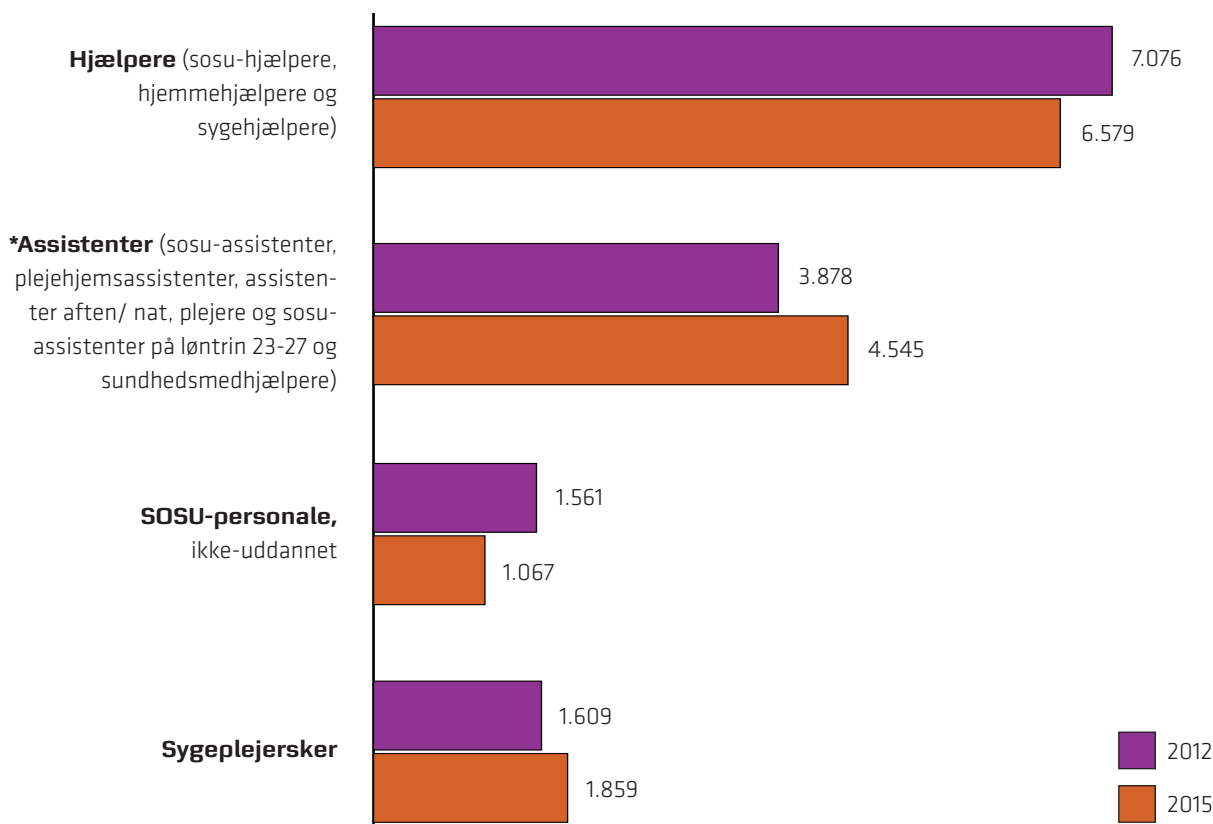
gruppen, mens assistentgruppen er vokset. Siden 2012 er der blevet 145 færre fuldtidsstillinger for social- og sundhedshjælper i de 18 kommuner, hvor fagforeningens medlemmer arbejder. Ser man på den samlede hjælpergruppe (social- og

sundhedshjælper og de gamle grupper på hjælper-niveau) har faldet været på 497 fuldtidsstillinger siden 2012.

I samme periode er den samlede assistentgruppe (se diagram nedenfor*) steget med 667 fuldtidsstillinger.

Ser man nærmere på statistikkerne, er det primært de gamle grupper blandt hjælperne (sygehjælper og hjemmehjælper), der er blevet færre af. Det er helt naturligt, da grupperne jo er ved at blive udfaset. Her er der en tendens til, at kommunerne nog-

I FOA SOSU's 18 KOMMUNER



le gange ansætter en social- og sundhedsassistent i stedet for en erfaren hjælper, der går på pension.

Det lille fald i antallet af social- og sundhedshjælpere dækker også over, at mange hjælpere i de senere år er blevet uddannet til social- og sundhedsassistenter. De er altså stadig ansat samme sted – men nu som assistenter i stedet for hjælpere.

FREMTIDEN

Selvom der er sket et fald i antallet af hjælpere, er det altså ikke et tegn på, at social- og sundhedshjælperne er på vej helt ud af ældreplejen.

Men kommunerne taler en del om, at der i ældreplejen er brug for yderligere kompetencer og kvalifikationer, fordi ældre udskrives tidligere fra hospitalerne, og der i dag er flere komplekse kronikerforløb. Det sammenholdt med strammere visitationer og en forventet rehabiliteringsseffekt i ældreplejen, så risikerer vi, at der bliver brug for færre social- og sundhedshjælpere i den kommunale ældrepleje i fremtiden.

KOMPETENCEUDVIKLING

Nogle få kommuner har sagt, at de for øjeblikket ikke ønsker at ansætte social- og

sundhedshjælpere. De ønsker at opkvalificere med social- og sundhedsassistenter i ældreplejen, og en enkelt kommune har givet udtryk for, at de ønsker et 1:1 forhold mellem social- og sundhedshjælpere og social- og sundhedsassistenter.

Men der er ikke en kæmpe reserve af social- og sundhedsassistenter, som kommunerne kan ansætte. De sidste måneder er antallet af ledige generelt faldet med 25 procent, så kommunerne må selv tage ansvar og videreudanne medarbejdere.

Krav om kvalifikationer og kompetencer i ældreplejen

fylder utvivlsomt mere og mere. Og skal vores faggrupper stadig være førstevalg, når arbejdet skal udføres i ældreplejen, skal kommunerne forpligte sig til at tilbyde relevant kompetenceudvikling til deres medarbejdere, så de forsat kan yde den kvalificerede pleje, som de udfører i dag. Dertil kommer at kommunerne også er nødt til at tilbyde social- og sundhedshjælpere, som kan og gerne vil, en uddannelse til social- og sundhedsassistent og nogle rimelige rammer for tage en sådan uddannelse.



1. maj: Optog på vej til Fælledparken i København.

PRESSET KOMMUNAL ØKONOMI

Økonomiaftalen om næste års budget i kommunerne viser med al tydelighed, at Venstre-regeringen ønsker skattelettelser, mere privatisering og frit valg og store effektiviseringer i det offentlige

Økonomiaftalen mellem Venstre-regeringen og Kommunernes Landsforening (KL) om kommunernes budget for 2016 blev desværre en realitet med støtte fra partierne, der i valgkampen argumenterede for mere velfærd. Venstre, Socialdemokraterne, Dansk Folkeparti og Radikale Venstre har nemlig en aftale om gensidigt at bakke op om de økonomiaftaler, som den til enhver tid siddende regering indgår med kommuner og regioner.

Aftalen betyder, at kommunerne skal spare en procent om året de kommende år. Af den sparede procent skal der sendes 2,4 milliarder kroner til statskassen, og 1,9 milliarder kroner sendes tilbage til det samlede budget for 2016. I årene 2017-19 bliver det en mindre del af beløbet – eller måske slet ikke noget.

Samtidig er ældremilliarden, som var øremærket til et løft af ældreområdet, blevet sløjft, og pengene er nu en del af det almindelige kommunale budget. Et tiltag som også Dansk Folkeparti, der under valgkampen igen og igen lovede at kæmpe for ældreområdet, har accepteret.

PRESSET VELFÆRD

Velfærden i kommunerne er presset langt ud over økono-

miaftalen, hvilket blandt andet kan ses af, at omkring halvdelen af kommunerne havde planlagt besparelser for 2016, inden økonomiaftalen blev en realitet. Det viser en rundspørge blandt kommunerne, som analyseinstituttet Epinion har foretaget for de faglige organisationer; BUPL, FOA, HK Kommunal, Danmarks Lærereforening og Dansk Socialrådgiverforening.

Derfor har de faglige organisationer opfordret regeringen til at sikre en ordentlig ramme for den kommunale velfærd. Eksempelvis ved at tillade kommunerne at overføre ubrugte midler til det kommende budgetår. FOA og de øvrige faglige organisationer har derudover opfordret regeringen til at droppe de økonomiske sanktioner, så kommunerne ikke straffes økonomisk, hvis økonomiaftalen overskrides.

NEDSKÆRINGER

Lige nu ser det ud til, at kommunernes budgetter vil blive præget af nedskæringer på velfærden og nye fyringsrunder, og mange kommuner vil blive nødt til at skære på kvaliteten af ældreplejen. EU's budgetlov lægger et stramt loft over de offentlige udgifter og dikterer rammen for

kommunernes økonomi.

I 2019 vil kommunerne have 10 milliarder kroner mindre til den borgernære velfærd. FOA har beregnet, at det svarer til 20.000 færre fuldtidsstillinger, heraf knap 5.000 færre social- og sundhedspersonaler.

UNDER BUDGET

Landets kommuner har igen i 2014 brugt mindre, end de havde afsat i budgetterne. Det samme skete i 2011-12 og 2013. I 2014 var der tale om 2,3 milliarder kroner – svarende til én procent af de samlede kommunale budgetter. Et beløb, der omregnet svarer til 4.000-5.000 ansatte.

I de sidste fire år har kommunerne samlet brugt 18 milliarder kroner mindre, end budgetterne tillod, og i samme periode er der blevet 30.000 færre offentligt ansatte.

I kommuner, hvor fagforeningens medlemmer blandt andet arbejder, er man generelt set blevet bedre til at bruge de penge, der er afsat på budgetterne. Men enkelte kommuner forbruger væsentligt mindre end budgetteret. Eksempelvis har Dragør i 2014 brugt 4,4 procent mindre, Gladsaxe 6 procent, Høje-Taastrup 3,6 procent, og Furesø Kommune brugte 7,6

procent mindre end budgetteret.

FÆRRE ÆLDREKRONER

Siden 2008 er det især ældreplejen, der har været udsat for besparelser. Samtidig med at antallet af ældre er steget, har landets kommuner brugt færre penge på ældreområdet, viser en FOA-undersøgelse. Fra 2013-14 er der sket et fald på to procent i gennemsnit pr. ældre over 65 år.

At der er færre penge til ældreområdet ses også tydeligt på antallet af hjemmehjælpstimer. Mens antallet af ældre over 65 år er steget med 147.000 personer fra 2008 til 2013, så er der samtidigt blevet skåret 5,5 millioner hjemmehjælpstimer i landets kommuner.

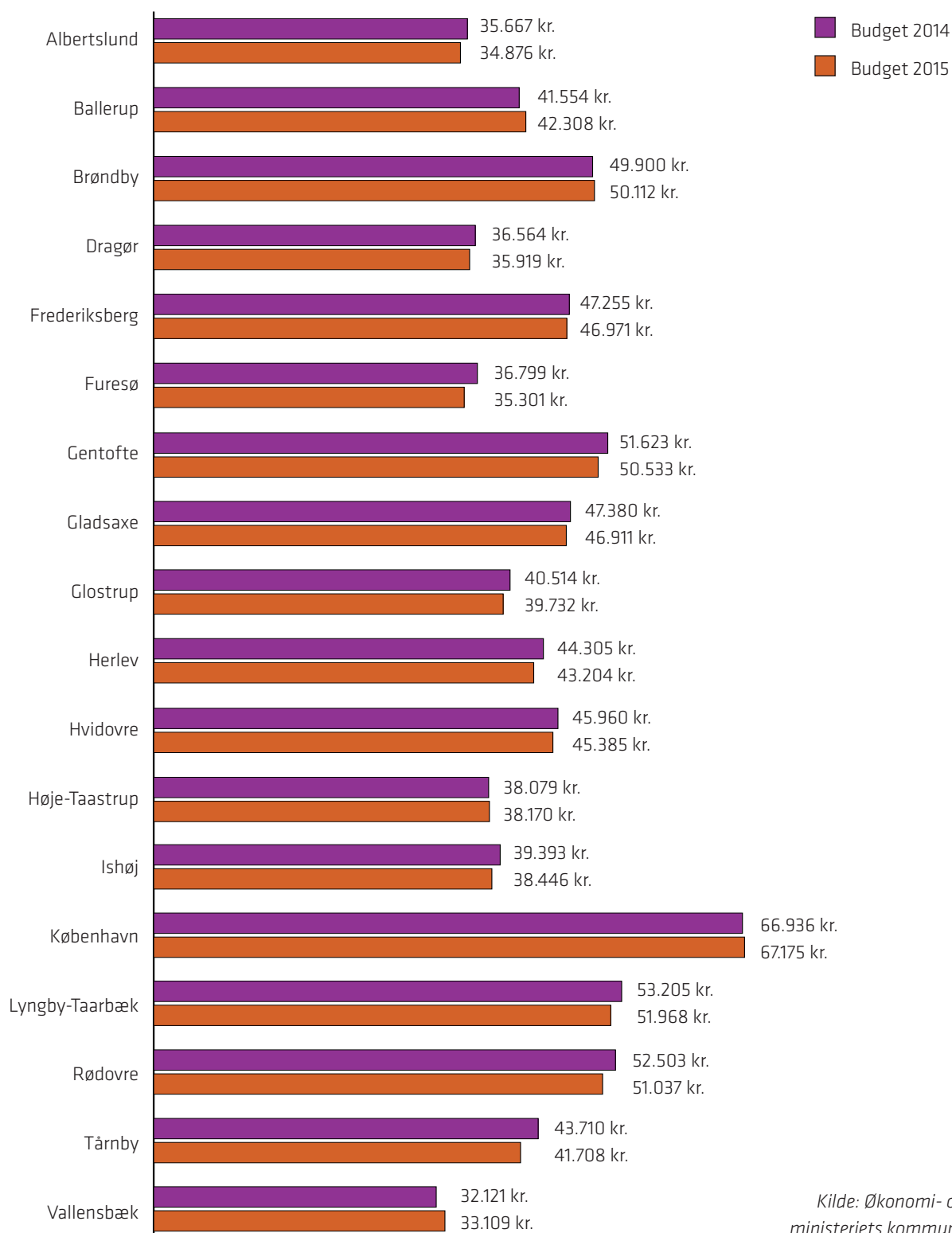
I de 18 kommuner, hvor fagforeningens medlemmer blandt andet arbejder, er de samlede budgetterede ældreudgifter også faldet. Mest markant i Tårnby og Furesø. I fem af kommunerne er der dog sket en minimal stigning, men samlet set er der budgetteret færre penge til området.

ANTAL ANSATTE

Siden 2010 er der blevet omkring 30.000 færre fuldtidsstillinger i den offentlige



BUDGETTEREDE UDGIFTER TIL ÆLDREPLEJE PR. ÆLDRE BORGER – FRA 65 ÅR OG OP



Kilde: Økonomi- og indenrigs-
ministeriets kommunale nøgletal

sektor. I juni 2010 var der 437.316 fuldtidsansatte – i juni 2014 var der 407.552 fuldtidsansatte. Og med den nye Venstre-regering, der planlægger effektiviseringer og besparelser i den offentlige sektor, så kan vi kun forvente, at velfærdsområderne vil blive udsat for yderligere.

Siden 2009 er der blevet færre social- og sundhedspersonaler i de kommuner, hvor fagforeningens medlemmer blandt andet arbejder. Fra 2009 til 2013 mistede vi næsten 1.200 stillinger. Men overraskende nok er dette vendt i 2014. Der er blevet ansat lidt flere – nemlig én procent, svarende til 160 årsværk. En meget positiv udvikling, vi håber fortsætter.

Tallene dækker dog over store forskelle i kommunerne fra 2014 til 2015. Lige fra Herlev Kommune, hvor antallet af årsværk faldt med 7,8 procent, svarende til 28 årsværk, til Tårnby Kommune, hvor antallet af årsværk steg med 11,8 procent, svarende til 55 årsværk.

VÆRDIGHEDSGARANTI

I juli måned henvendte fagforeningen sig til samtlige kommunalpolitikere i kommunerne, hvor vores medlemmer blandt andet arbejder. Vi opfordrede dem til at tage politisk stilling til, hvad en værdig ældrepleje er for

dem og opfordrede dem til at sætte penge af til en værdig ældrepleje i de kommunale budgetforhandlinger.

Årsagen til vores henvendelse er, at udviklingen går den forkerte vej med flere ældre og mindre og mindre hjemmepleje. En bekymring

FOA deler med Danske Sygeplejeråd og Ældre Sagen, som FOA er gået sammen med for at udforme en værdighedsgaranti for ældre. 10 bud på en værdig ældrepleje, der skal sikre en værdig alderdom til alle. Fagforeningen synes, at det er på tide, at politikerne

erstatte hensynet til budgetterne med hensynet til en værdig ældrepleje og et værdigt ældreliv.

Læs artiklerne: "Ja tak til en værdig ældrepleje" og "FOA SOSU: Vi vender tilbage" i infoa nr. 3, 2015, side 28-29.

ÅRSVÆRK PÅ SOSU-OVERENSKOMSTEN – MINUS ELEVER OG EKSTRAORDINÆRT ANSATTE

Kommuner	April 2014	April 2015	Udvikling i pct. 2014-2015
Albertslund	199	211	6,0
Ballerup	584	595	1,9
Brøndby	427	451	5,8
Dragør	155	170	10,1
Frederiksberg	789	800	1,5
Furesø	349	354	1,3
Gentofte	914	918	0,5
Gladsaxe	683	715	4,7
Glostrup	278	283	1,8
Herlev	230	212	-7,8
Hvidovre	493	491	-0,3
Høje-Taastrup	462	470	1,7
Ishøj	206	208	1,3
København	4.789	4.869	1,7
Lyngby-Taarbæk	742	781	5,2
Rødovre	443	421	-5,0
Tårnby	459	514	11,9
Vallensbæk	107	108	1,4
FOA SOSU's 18 kommuner	12.307	12.572	2,2
Hele landet	62.851	63.126	0,4

FÆLLES VELFÆRD – IKKE PROFIT

Den fælles velfærd har det bedst på offentlige hænder.

Fagforeningen er imod udliciteringer, og imod at vores skattekrone går til profit til private firmaer i stedet for mere fælles velfærd

Hjemmehjælp leveret af private firmaer er mest udbredt i Region Hovedstaden. Næsten halvdelen af borgerne, der i 2014 modtog hjemmehjælp i hovedstadsområdet, fik leveret dele eller hele hjemmehjælpen fra et privat firma.

På landsplan er der 495 private firmaer. De varetager 28 procent af timerne til den personlige pleje og 40 procent af den praktiske hjælp.

I de 18 kommuner, hvor fagforeningens medlemmer blandt andet arbejder, er der nu gennemført udbud i otte

kommuner. Kommunerne er gået fra at have mange små firmaer, der leverer hjemmehjælp, til i stedet at have en til to private firmaer ved siden af den kommunale hjemmehjælp. I yderligere seks kommuner har byrådene besluttet at gennemføre ud-

bud, og forberedelserne er i gang.

LIGE KONKURRENCE

Fagforeningen arbejder sammen med vores tillidsvalgte, så de er "klædt på" til drøftelserne i MED-systemet. Udbud skal drøftes i MED,

PRIVATE FIRMAER I HJEMMEPLEJEN

I løbet af det seneste år har otte ud af 18 kommuner, hvor fagforeningens medlemmer blandt andet arbejder, valgt udbudsmodellen. Kommunerne har i den forbindelse indgået aftaler med en række private hjemmehjælpsfirmaer.

Kommunerne der har valgt udbud:

- **København:** Kærkommen ApS og HjemmeHjælpen A/S vandt udbuddet. Kærkommen gik i betalingsstandsning i foråret 2015, og i dag er HjemmeHjælpen det eneste private firma, der leverer hjemmehjælp i kommunen. HjemmeHjælpen har overenskomst med FOA. Derudover har socialforvaltningen i kommunen udbudt hjemmehjælp af en lille gruppe borgere med særligt stort plejebehov. Her har Human Care vundet udbuddet. Human Care har ikke overenskomst med FOA.
- **Tårnby:** Clara Service, der havde overenskomst med FOA, vandt udbuddet, men blev allerede, inden leverancen gik i gang, solgt til rengoering.com/care og derefter igen solgt til VitaPleje. Overenskomsten gælder fortsat.
- **Brøndby:** DFS (Din Fleksible Service) og en sammenlægning af Omsorgsplejen og DK Pleje vandt udbuddet. Kun DFS har overenskomst med FOA. Udbuddet skal gå om i foråret 2016 efter en klage fra et privat firma, der ikke blev valgt.
- **Furesø:** Cura Pleje og Attendo vandt udbuddet. Begge firmaer har overenskomst med FOA. Cura Pleje sagde dog

først ja til overenskomst, efter FOA havde varslet konflikt mod firmaet.

- **Gladsaxe:** Clara Service, der havde overenskomst med FOA, vandt udbuddet, men blev allerede, inden leverancen gik i gang, solgt til rengoering.com/care og derefter igen solgt til VitaPleje. Overenskomsten gælder fortsat.
- **Høje-Taastrup:** DFS (Din Fleksible Service) og AC Hjemmehjælp vandt udbuddet. Kun DFS har overenskomst med FOA.
- **Frederiksberg:** Diakonissestiftelsens Hjemmehjælp og HjemmeHjælpen A/S vandt udbuddet og leverer hjemmehjælp fra den 1. november 2015. Kun HjemmeHjælpen har overenskomst med FOA.
- **Ishøj:** DFS (Din Fleksible Service) og Tryghedsplejen vandt udbuddet. Begge har overenskomst med FOA.

Ud over de ovennævnte otte kommuner har yderligere seks kommuner besluttet at udbyde hjemmehjælpsopgaver til private firmaer. Der er tale om kommunerne: Hvidovre, Rødovre, Glostrup, Lyngby-Taarbæk, Albertslund og Vallensbæk.

NB: Herlev Kommune har tidligere sendt al praktisk hjælp i hjemmehjælpen i udbud. Firmaet Elite Miljø er i dag hovedleverandør af den praktiske hjælp, og den kommunale hjemmehjælp kan ikke vælges til praktisk hjælp. Fagforeningen 3F har overenskomsten med Elite Miljø, og det er ikke længere sundhedsfagligt personale, der udfører den praktiske hjælp.



og vi samarbejder med de andre faglige organisationer og afgiver høringsvar. Samtidig tager fagforeningen kontakt til det politiske niveau i kommunerne for at drøfte udbuddet og ikke mindst kravene til private firmaer. Det er ikke lige meget, hvilke firmaer der vinder. Det er vigtigt at sikre, at udbudsmaterialet stiller de samme krav til de private, som der stilles til den kommunale hjemmepleje – og ikke mindst er det vigtigt at sikre krav om tilsvarende løn- og ansættelsesvilkår.

Det handler om at sikre privatansatte på en sådan måde, at private firmaer ikke kan tjene penge på at forringe vores medlemmers løn- og ansættelsesvilkår. Når arbejdet skal udføres på overenskomstmæssige vilkår, bliver

det sværere for private firmaer at underbyde kommunernes priser for hjemmepleje, og incitamentet for kommunerne til at udlicitere opgaverne bliver også mindre.

Når kommunerne har valgt de private firmaer, der skal levere hjemmepleje til kommunens borgere, følger fagforeningen firmaernes arbejde. Sammen med de tillidsvalgte mødes vi med kommunerne, orienterer dem om vores erfaringer med firmaerne og opfordrer dem til nøje at følge og kontrollere om firmaerne overholder kvalitetskravene og kravene til løn- og ansættelsesvilkår.

På det regionale område vil flere opgaver sandsynligvis blive overdraget til private firmaer. Den nye Venstre-regering ønsker mere udbud og konkurrenceudsættelse, og i

den nye økonomiaftale mellem regeringen og Danske Regioner står der skrevet: "... er parterne enige om at

indlede drøftelser af konkurrenceudsættelse gennem flere udbud ved brug af måltal mv."

UDLICITERING AF PLEJEHJEM

Frederiksberg Kommune har som noget nyt forsøgt at udlicitere to af OK Fondens plejehjem i kommunen. I den forbindelse samarbejdede fagforeningen og tillidsrepræsentanterne med Frederiksberg Kommune om udbudsmaterialet for at sikre kvaliteten af ældreplejen og ordentlige vilkår for medarbejderne.

Resultatet blev, at OK Fonden vandt udbuddene, og kommunen opnåede ikke nogen fortjeneste. Derimod havde Frederiksberg Kommune ekstra udgifter til udbudsprocessen.

Udbudsrunden på Frederiksberg bekræfter endnu en gang, at ældreplejen i forvejen er skåret ind til benet. En udbudsrunde, der ifølge fagforeningen også satte medarbejderne i en helt uacceptabel situation, fordi de i lang tid ikke anede, hvem de skulle arbejde for.

NB: Frederiksberg Kommune kan udlicitere de to plejehjem, der drives af OK Fonden, fordi kommunen ejer plejehjemsbygningerne.

UDLICITERING

Det kan blive dyrt for kommunerne at sende opgaver i udbud. Gennem årene er flere firmaer i fagforeningens område gået konkurs. Til stor belastning for medarbejdere, borgere og kommunerne



I de seneste år er kommunernes krav til de private firmaer, der leverer praktisk og personlig bistand, heldigvis steget, så konkurrencen mellem den kommunale hjemmepleje og de private firmaer er blevet mere rimelig i forhold til løn- og ansættelsesvilkår. Men hvad angår beregningerne af kommunernes samlede udgifter i forbindelse med udlisitering, så ser det ud til, at kommunerne "glemmer" den del, og udlisiteringerne ser derfor ofte mere attraktive ud for kommunernes økonomi, end de i virkeligheden er.

REELLE UDGIFTER

For at kunne sammenligne, hvad det koster for kommunerne at bruge private firmaer til hjemmeplejeopgaver i forhold den kommunale hjemmepleje, så bør alle udgifter regnes med. Det vil

sige, at udgiften til et kommunalt beredskab i tilfælde af, at et privat hjemmehjælpsfirma går konkurs, også bør regnes med. Dertil kommer udgifterne til udbudsmateriale, kontraktindgåelse og opfølgning og kvalitetskontrol, som også bør være en del af det kommunale regnestykke.

MIDLERTIDIGE LÅN

Området for privat hjemmepleje kan være svært at gennemskue, og da hjemmeplejefirmaet Kærkommen gik konkurs i foråret 2015, var det til stor overraskelse for de fleste. Firmaet var relativt stort og havde afdelinger flere steder i landet, de havde overenskomst, og fagforeningen var i dialog om valg

af arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentant. Ikke desto mindre gik Kærkommen konkurs, og det skabte utryghed hos københavnske borgere, der fik hjemmehjælp fra firmaet og skabte utryghed hos firmaets nu tidligere medarbejdere, der måtte sande, at der gik flere måneder, inden de fik dækning for manglende løn- og pension fra Lønmodtagernes Garanti-fond (LG).

Kærkommen og andre hjemmeplejefirmaers konkurser har sidenhen fået FOA til at beslutte, at medlemmer fremover kan låne penge svarende til dagpengesatsen, når de afventer deres udbetaling fra LG. Det gælder for perioden forud for konkursen og tilmelding til jobcentret. Tilbagebetalingen til FOA sker senere, når medlem-

merne får deres løn- og pensionspenge fra LG.

Også FOA's a-kasse kan hjælpe med lån. De berørte medlemmer kan få udbetalt dagpenge som lån, når de har ret til løn i opsigelsesperioden i forbindelse med en konkurs. Det kræver selvfølgelig, at medlemmerne er dagpengeberettigede og tilmeldt jobcentret som ledige. Også her tilbagebetales lånet til a-kassen, når medlemmerne får deres tilgodehavende fra LG.

Fagforeningen bruger mange ressourcer på at hjælpe medlemmer, når de bliver ramt af konkurs.

Læs artiklerne: "Fælles kamp for privatansatte", "Det private – et usikkert arbejdsmarked" og "Konkurser giver hovedbrud" i infoa nr. 3, side 12-15.

REGIONEN – ET ÅR MED FUSIONER OG BESPARELSER

Selv om der ikke har været store fyringsrunder på hospitalerne i Region Hovedstaden det seneste år, så har det været en turbulent tid med et genåbnet budget, omlægning af opgaver og effektiviseringer. Fagforeningen og de tillidsvalgte kæmper fortsat for social- og sundhedsassistenterne og sygehjælpernes opgaver på hospitalerne

Fagforeningen kæmper fortsat for social- og sundhedsassistenter og sygehjælpere på Region Hovedstadens hospitaler. I hverdagen ved forhandlingsbordet og på et mere overordnet plan. Som da vi – tidligere på året – i fællesskab med de øvrige FOA-fagforeninger i Region Hovedstaden skrev til samtlige politikere i regionsrådet for at fortælle dem, at de lokale sygeplejeledelser var i gang med at afvikle vores faggrupper på regionens hospitaler. Et brev som senere gjorde, at vi fik foretræde for Region Hovedstadens politikere i forretningsudvalget, der er regionens centrale politiske udvalg.

MANGE PÅBUD

Det seneste år har – i lighed med de forgående år – utvivlsomt været en svær tid for vores faggrupper. Mange års fyringer påvirker arbejdsmiljøet, hvilket også kan ses af de mange påbud hospitalerne har fået af Arbejdstilsynet. Dertil kommer fusioner, der også presser med-

arbejderne på de berørte hospitaler.

Det har i det hele taget været en turbulent tid – også i økonomisk henseende i Region Hovedstaden. I foråret genåbnede regionens politikere budget 2015, fordi uforudsete prisstigninger på medicin og en regnefejl på 40 millioner kroner i Sundhedsministeriet gjorde, at der skulle findes besparelser på 150 millioner kroner i budget 2015 og besparelser i form af effektiviseringer på 225 millioner kroner i budget 2016.

I slutningen af september indgik samtlige politikere – med undtagelse af Enhedslisten – en ny budgetaftale for 2016. En aftale, der ud over de allerede fundne besparelser på 225 millioner kroner lægger op til yderligere besparelser på 39,5 millioner kroner på en række mindre områder som færre jordemoderkonsultationer og besparelser på renoveringspuljen. Penge som delvist skal anvendes til at styrke andre områder som eksempelvis regionens task-

force, der arbejder med rationel medicinanvendelse.

Som det ser ud i skrivende stund, så kommer der ikke flere afskedigelser, men når der skal effektiviseres for 225 millioner kroner i 2016, så vil det utvivlsomt betyde, at medarbejderne skal løbe stærkere, også selv om politikerne har sagt, at de vil justere serviceniveauet på en række områder.

Ud over de aftalte besparelser for 2016 kommer der også de sædvanlige besparelser på to procent i effektiviseringer.

STRESSEDE KOLLEGAER

Selv om det ikke ser ud til, at der kommer flere afskedigelser i regionen, så er problemet fortsat, at personalet er meget ramt på grund af de tidligere besparelser, der har betydet, at tusinder af medarbejdere er blevet fyret på regionernes hospitaler siden 2009. Vi frygter, at arbejdsmiljøet, der er voldsomt presset i forvejen, bliver dårligere, og at vi fortsat vil møde rigtig mange kollegaer, der går ned med stress.

FINANSLOV 2016

I starten af oktober fremlagde Venstre-regeringen et finanslovforslag, der lagde op til, at regeringen vil bruge 2,4 milliarder kroner ekstra på ny medicin, bedre forhold for ældre medicinske patienter og til at sikre en hurtigere udredning og behandling.

Men hvordan finansloven kommer til at se ud, eller hvordan den vil påvirke Region Hovedstadens budget, det vides i skrivende stund ikke.

I forlængelse af de vedtagne effektiviseringer for næste år vil vi holde skarpt øje med, at hospitalerne ikke benytter effektivisering af arbejds-gange og omprioriteringer til at erstatte vores social- og sundhedsassistenter og sygehjælpere med sygeplejersker.

Fagforeningen har allerede erfaret, at de to store fusioner mellem henholdsvis Rigs-





Happening: Den 22. juni bød de faglige klubber i Region Hovedstaden regionsrådets politikere på lagkage, inden de skulle stemme om effektiviseringer på budget 2015 og 2016.

hospitalet og Glostrup Hospital og mellem Herlev Hospital og Gentofte Hospital har medført flere udefunktioner, øget krav om faglighed og hurtigt "patient flow". Funktioner og krav om faglighed, der ofte er blevet brugt af lokale ledelser på hospitalerne til at erstatte vores faggrupper med sygeplejersker. Vi samarbejder tæt med vores tillidsvalgte for at forhindre det.

TRUEDE FAGGRUPPER

Der kan være stor forskel på, hvilke kompetencer de lokale afdelingsledelser mener, der er brug for, og hvordan de vælger at anvende kompetencerne. De lokale ledelser har i det hele taget stor indflydelse på, hvordan opgaverne løses på "deres" afdelinger.

Men der er også ting, som afdelingerne og hospitalerne

gør på samme måde. Eksempelvis ser vi en generel tendens til, at ledelserne erstatter vores faggrupper med sygeplejersker på de mere specialiserede afdelinger. Begrundelserne er som regel, at patienterne er meget "komplekse", og de ikke kan få vagtplanen til at gå op med vores faggrupper, da der skal være sygeplejersker i alle vagter.

Tendenser der ikke stemmer overens med de tilbagemeldinger, vi har fået fra ledelser og direktører, der gang på gang har understreget, at vores faggrupper er dygtige, og at vi fortsat skal være på hospitalerne.

NYE TIDER?

Vores faggrupper fortjener langt mere respekt fra ledelserne på hospitalerne, og som tingene udvikler sig for øjeblikket, så bliver det

måske også snart sådan.

Fagforeningen oplever, at de øverste ledelser er mere opmærksomme på, hvilke opgaver vores faggrupper kan udføre, og hvad vores faggrupper faktisk er uddannet i. En positiv drejning, som vi håber vil gavne vores faggrupper på hospitalerne.

Under alle omstændigheder vil vi sammen med fællestillidsrepræsentanter, tillidsrepræsentanter og kollegaer fortsætte kampen for vores faggrupper. Vi vil fortsætte med at lægge pres på hospitalsdirektionerne og de lokale ledelser, for vores kollegaer brænder for deres faglighed og deres arbejdsplads. Social- og sundhedsassistenter og sygehjælpere har, som de øvrige faggrupper, lige så meget krav på efteruddannelse og kompetenceudvikling, så de fortsat kan udføre arbejdsopgaverne på hospitalerne.

TO FUSIONER

Fusionerne mellem Rigshospitalet og Glostrup Hospital og mellem Herlev Hospital og Gentofte Hospital er forløbet meget forskelligt og er nu begge en realitet.

Især fusionen mellem Rigshospitalet og Glostrup Hospital har budt på meget store udfordringer. Både fordi Rigshospitalet modsat andre hospitaler er opdelt i centre, og fordi Rigshospitalet har

været regionens "mastodont" i årevis. Det har været og er fortsat svært med det gode samarbejde på øverste hospitalsniveau og i MED-udvalget. Sygeplejerskerne er i overtal og opleves dominerende på medarbejdersiden.

Herlev og Gentofte Hospital har derimod haft en god start, blandt andet fordi medarbejderne har været hurtige til at skabe gode samarbejdsflader med ledelserne og medarbejderne imellem. Eksempelvis har Gentofte Hospital oplevet respekt for, at de er mindre end Herlev Hospital. Dertil har de to hospitaler og medarbejderne også været gode til at bruge hinanden til at løse de problemer, der nu engang er.

Vores kollegaer på de øvrige hospitaler i Region Hovedstaden har også været berørte af de to fusioner. Eksempelvis har Hvidovre og Amager Hospital fået udefunktioner på Glostrup Hospitals matrikel, og Rigshospitalet har fået udefunktioner på Herlev Hospitals matrikel – og sådan kan vi blive ved.

Læs artiklerne:

"Opråb til regionspolitikere", "FOA SOSU frygter fusioner" og "Psykiatrien slap nådigt" i infoa nr. 1, 2015, side 13-15.

"Brev gav adgang til regionspolitikere" i infoa nr. 2, 2015, side 5-6.

DET KUNNE HAVE VÆRET BEDRE

Fagforeningens bestyrelse anbefalede et ja til overenskomstforliget på det offentlige område, fordi den sandsynligvis vil give en reallønsfremgang i de kommende tre år. FOA og fagforeningens medlemmer stemte klart ja

Et stort flertal af medlemmerne stemte ja til det overenskomstforlig, FOA indgik med Kommunernes Landsforening og Danske Regioner i foråret. Helt som fagforeningens bestyrelse havde anbefalet forud for urafstemningen, også selv om bestyrelsen ikke mente, at forliget var prangende. Bestyrelsen var tilfreds med, at medlemmerne kunne se frem til reallønsforbedringer de næste år.

Stemmeprocenten i FOA blev på landsplan 50,4 procent. Blandt fagforeningens medlemmer i Region Hovedstaden stemte 50,23 procent

– svarende til 1.112 medlemmer. I kommunerne stemte 50,20 procent – svarende til 6.688 medlemmer.

92,6 procent af fagforeningens medlemmer i Region Hovedstaden stemte ja, og 7,4 procent stemte nej til forliget. I kommunerne stemte 94,2 procent af fagforeningens medlemmer ligeledes ja, og kun 5,8 procent stemte nej.

PRIVATLØNSVÆRNET

I forhold til den fremtidige løndannelse fik vi desværre et nyt element ind i reguleringsordningen – privatlønsværn. En afsmitning fra de centrale forhandlinger på statens område.

Tidligere var reguleringsordningen indrettet sådan, at havde privatansatte generelt en lønudvikling der oversteg den generelle lønudvikling for offentligt ansatte, så fik

medarbejderne i det offentlige 80 procent af forskellen. Og når de offentlige ansatte havde en lønudvikling, der oversteg lønudviklingen blandt privatansatte, ja, så blev medarbejderne i det offentlige trukket 80 procent af forskellen.

Men med det nye privatlønsværn er det nu sådan, at medarbejderne i det offentlige fortsat vil få 80 procent af forskellen, når de privatansatte er lønførende, men vil blive fratrasket 100 procent, hvis de offentlige ansatte får større lønstigninger end privatansatte.

Konsekvensen af privatlønsværnet så vi her i oktober måned, hvor medarbejderne på det regionale område fik en negativ udmøntning på reguleringsordningen, som blev trukket fra den aftalte centrale lønstigning.

OK
offentlig 15

FORBEDRINGER

Siden overenskomstforhandlingerne i 2008 har der stort set ikke været afsat midler til forbedringer til eksempelvis social- og sundhedsoverenskomsten eller arbejdstidsaftalen. Derfor har det ikke været muligt at forbedre faggruppernes generelle lønvilkår eller kvalifikationsløn knyttet til arbejds erfaring. Og hvad angår arbejdstidsaftalen, så har der heller ikke været penge til væsentlige forbedringer. Udfordringer, som vi må sætte på dagsordenen,

GRØNLAND

I forlængelse af overenskomstforhandlingerne har FOA indgået overenskomst med Grønlands Hjemmestyre. Her følges reglerne på statens område. Vores faggrupper får hævet pensionsprocenten samt grundlønningen med ét løntrin fra 1. april 2015, hvilket skyldes en reststigning fra forrige overenskomstforhandlinger. I øvrigt gælder arbejdstidsaftalen på det regionale område.

NY OVERENSKOMST

Inden generalforsamlingen den 17. november forventes, at FOA har fornyet overenskomsten med PTU's Rehabiliterings-Center. Her er afsættet overenskomsten på det regionale område.

RESULTATER AF URAFSTEMNINGEN

Fagforeningens medlemmer i kommunerne:

Stemmeprocent: 50,20 procent
Ja-stemmer: 6.303
Nej-stemmer: 385

Fagforeningens medlemmer i Region Hovedstaden:

Stemmeprocent: 50,23 procent
Ja-stemmer: 1.030
Nej-stemmer: 82

OPTAKT TIL 2018-FORHANDLINGER

når vi forbereder overenskomstforhandlingerne i 2018.

KOMMUNALE TILLÆG

Der blev kun afsat få midler til forbedringer af social- og sundhedsoverenskomsten, og i kommunerne forsvinder funktionstillægget for faste aften- og nattevagter.

I arbejdstidsaftalen forbedres aften- og natstillægge-
ne, og der sker en udvidelse af lørdagstillægget. Samtidig kommer der ændringer i de særlige fridages status – alt sammen den 1. april 2016.

SAMLEDE KRAV

I forbindelse med dette års overenskomstforhandlinger har FOA-fagforeningerne med medlemmer ansat i Region Hovedstaden koordineret overenskomstkra-
vene på det generelle og de specifikke overenskomstområder. Et godt samarbejde, som sikrede, at vi talte overenskomstforhandlinger med én stemme.

Nu hvor årets overenskomst for social- og sundhedspersonaler i kommuner og regioner er afsluttet, er forberedelserne til overenskomstforhandlingerne i 2018 startet. FOA's hovedbestyrelse har i den forbindelse valgt at arbejde med ligeløn/lavtløn, uddannelse gennem overenskomster og MED- og tillidsvalgte som optakt til overenskomstforhandlingerne

Fagforeningen er allerede i gang med at se frem mod overenskomstforhandlingerne i 2018 for offentlig ansatte. Og FOA's hovedbestyrelse har i den forbindelse besluttet at arbejde med tre strategiske temaer:

Ligeløn/lavtløn:

Vi må desværre konstatere, at det har været svært for FOA at få den nødvendige opbakning fra de øvrige forbund til at prioritere ligeløns- og lavtlønsskrav ved de seneste tre overenskomstforhandlinger. Men forbundene er nu enige om, at det skal være et prioriteret krav ved overenskomstforhandlingerne i 2018.

FOA-uddannelser:

Ved overenskomstforhandlingerne i foråret lykkedes det ikke at nå til enighed om en fælles FOA-uddannelsesoverenskomst. Der skal nu arbejdes på et fælles FOA-udspil til overenskomstforhandlingerne i 2018.

MED- og tillidsvalgte:

I forbindelse med de netop afsluttede overenskomstforhandlinger blev de faglige organisationer for ansatte i kommunerne enige med Kommunernes Landsforening om et overenskomstprojekt om: "MED- og tillidsvalgte – fokus på den danske model i kommunerne". Projektet skal løbe frem til 2018

OK
offentlig
18

og betyder, at vi i FOA skal have en diskussion af udviklingstendenserne for MED og tillidsvalgte, sådan at vi er godt rustede til overenskomstforhandlingerne i 2018.

Ud over de tre temaer skal FOA også i gang med en række medlemsundersøgelser og analyser, der skal kigge nærmere på medlemmernes arbejdsvilkår.

NYE PRIVATE OVERENSKOMSTER

FOA og fagforeningen kæmper for flere overenskomster med private firmaer. Det handler blandt andet om at bekæmpe social dumping med overenskomster, der kan sikre vores medlemmer ordentlige løn- og arbejdsvilkår

FOA's overenskomster på det private område blev fornyet i 2014 og skal fornyes igen i 2017. Mange af de private firmaer, der leverer praktisk bistand og personlig pleje i de 18 kommuner, hvor fagforeningens medlemmer arbejder, har overenskomst med FOA. Ikke desto mindre er der fortsat kampe, der skal kæmpes med firmaerne, hvis vi skal sikre vores medlemmer ordnede løn- og ansættelsesvilkår.

Efter at have varslet konflikt over for Cura Pleje A/S lykkedes det i marts måned i år at få firmaet til at tiltræde

FOA's overenskomst med Dansk Erhverv. Efterfølgende blev der aftalt en overgangsperiode frem til september, så Cura Pleje kunne få mulighed for at implementere den nye overenskomst.

Derudover har vi over en længere periode haft et udestående med Human Care. Det forventes, at der kommer en afklaring i løbet af dette efterår.

Diakonissestiftelsens Hjemmepleje har sammen med Hjemmehjælpen A/S vundet udbud i Frederiksberg Kommune. De var ikke tidligere overenskomstdækket,

men nu har de også tiltrådt FOA's overenskomst med Dansk Erhverv.

Forbundet har indgået overenskomst med Bruger – Hjælper Formidlingen A/S, som omfatter løn- og ansættelsesvilkår for medarbejdere, som er ansat til udførelse af respirator- og handicaphjælp samt medarbejdere til ledsagelse og specialpædagogisk støtte. En overenskomst, som kan skabe grundlag for flere aftaler på området.

Fagforeningen overvåger det private område og lægger strategi sammen med forbundet og andre FOA-afde-



linger for, hvordan vi skal arbejde for flere overenskomster.

Læs artiklerne: "Fælles kamp for privatansatte", "Det private – et usikkert arbejdsmarked" og "Konkurser giver hovedbrud" i infoa nr. 3, side 12-15

PENSIONSBESTEMMELSE I MODSTRID MED FOA'S LOVE

Fagforeningens lovbestemmelse om en afgangsalder på 67 år for alle politisk valgte stemmer ikke overens med forbundets lovbestemmelse om pensionsalder. Derfor har forbundet meddelt, at bestemmelsen skal ændres, så den kommer i overensstemmelse med forbundets pensionsbestemmelse. Fagforeningen beklager problemerne og fremlægger forslag til, hvad der videre skal ske på fagforeningens ordinære generalforsamling den 17. november

I januar i år meddelte forbundet, at fagforeningens lovbestemmelse om "valgte lønnes afgangsalder" er i modstrid med forbundslovene. Vi blev derfor bedt om at ændre vores love, så de kom i overensstemmelse med forbundets lovbestemmelse om politisk ledelses pensionsalder.

Senere – i april måned – besluttede forbundets hovedbestyrelse at pålægge fagforeningen at ændre love snarest. Derfor besluttede bestyrelsen efterfølgende at afvente en drøftelse på den ordinære generalforsamling, hvilket vi meddelte forbundet.

PENSIONSBESTEMMELSER

På fagforeningens ordinære generalforsamling i 2012 blev følgende bestemmelse om, hvornår man som valgt skal afgå til folkepension, vedtaget:

Paragraf 5, stk. 6, nr. 3:

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



*Formand Palle Nielsen,
FOA Social- og
Sundhedsafdelingen*

Forbundets kongres vedtog i 2008 følgende bestemmelse om valgte afgang til folkepension:

Paragraf 3, stk. 4:

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

Valgte lønnede skal afgå ved udgangen af den måned, hvor folkepensionsalderen indtræder."

Folketinget havde forud for fagforeningens ordinære generalforsamling i 2012

besluttet, at højeste folkepensionsalder nu var 67 år.

PENSIONSALDER

På fagforeningens ordinære generalforsamling i 2012 begrundede bestyrelsen ændringen af paragraf 5, stk. 6, nr. 3 med, at bestyrelsen ønskede at "bringe bestemmelsen i overensstemmelse med den til enhver tid gældende lovgivning på området." Bestyrelsen ønskede med ændringen at skabe ligestilling for de politisk valgte, sådan at alle kunne vælges indtil det fyldte 67. år. På daværen-

de tidspunkt varierede folkepensionsalderen i politisk ledelse mellem 65 og 67 år.

DET VIDERE FORLØB

På fagforeningens ordinære generalforsamlingen vil bestyrelsen redegøre for situationen og fremlægge forslag til, hvad der skal ske i sagen. Fagforeningen har aftalt med forbundet, at det får en tilbagemelding efter den ordinære generalforsamling.

Bestyrelsen er selvfølgelig af, at denne situation er opstået to et halvt år efter lovændringen i 2012.

NY PRESSE- OG KOMMUNIKATIONSSTRATEGI

Når fagforeningen sætter presse- og kommunikation på dagsordenen, så handler det om at sætte fokus på, at der er overensstemmelse mellem det vi siger, og det vi gør. Men det handler også om synlighed og påvirkning

Når vi spørger medlemmerne, så ønsker de, at fagforeningen skal være mere synlig. Det gælder synlighed fra fagforeningen på Godthåbsvej 15, og at fagforeningen skal være mere synlig på arbejdspladserne. Medlemmerne ønsker en synlig bestyrelse, synlige politisk valgte og synlige tillidsvalgte på arbejdspladserne.

Fagforeningen har gennem flere år arbejdet målrettet med at udvikle rammerne for den interne og eksterne kommunikation.

Vi har løbende reduceret udgivelsen af fagforeningens medlemsblad infoa, så det nu

udkommer fire gange om året. Det har vi gjort, fordi vi har ønsket at bruge ressourcer på udvikling af fagforeningens elektroniske nyhedsbrev, hjemmesiden, Facebook og brug af sms-tjenester. Det har blandt andet haft den konsekvens, at vi ikke i så høj grad som tidligere bruger infoa til at annoncere aktiviteter og hurtige politiske udmeldinger. Det bruger vi nu primært de elektroniske kanaler til.

FREMTIDEN

Fagforeningen ønsker i langt højere grad at anvende video i kommunikationen med medlemmer og omverdenen. Det er en meget let og tilgængelig form for kommunikation, som vi vurderer som et godt supplement til de allerede eksisterende kommunikationsformer, vi benytter i dag.

Vi ved, at social- og sundhedsområdet har mediernes bevågenhed og er på dagsordenen hver dag. Derfor kræver det også, at vi er i stand til at formidle og være synlige med kort varsel. Vi skal først og fremmest være det på det nære område i de 18 kommuner, hvor vores



FOA Social- og Sundhedsafdelingens Facebookside.

medlemmer blandt andet arbejder, og i Region Hovedstaden. Og så skal vi selvfølgelig understøtte forbundets fagpolitiske og politiske udmeldinger.

Fagforeningen ønsker også for fremtiden at påvirke beslutningstagerne i spørgsmål, der handler om vores medlemmers løn- og arbejdsvilkår. Det vil vi fortsætte med at gøre fagligt og sagligt gennem medierne.

FREMTIDIG STRATEGI

Efter generalforsamlingen skal bestyrelsen tage stilling

til fagforeningens fremtidige presse- og kommunikationsstrategi. Derfor har vi brug for nogle indspark fra generalforsamlingen til dette arbejde. Skal vi bruge flere ressourcer, eller skal vi prioritere ressourcerne anderledes, end vi gør i dag?

Før generalforsamlingen vil fagforeningen lave en medlemsundersøgelse, der forhåbentlig vil give et billede af medlemmernes syn på og brug af nyhedsbreve mv. Undersøgelsens resultater vil blive præsenteret på generalforsamlingen.

@NYHEDS/KURSUS/ VALGNYHEDSBREV

Siden generalforsamlingen sidste år har fagforeningen udsendt otte elektroniske nyhedsbreve, to elektroniske kursusbreve og ét særligt valgnyhedsbrev forud for folketingsvalget den 18. juni i år.

I gennemsnit modtog omkring 11.400 medlemmer vores elektroniske breve.

BESTYRELSE OG UDVALG – 2015

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
 Carina Barsøe Olsen, 2. bestyrelsessuppleant

Andre tillidsposter

Britta Markussen, revisor
 Lene Tesdorph Jørgensen, revisor
 Pia Jørgensen, revisorsuppleant

Benthe Viola Holm, fanebærer
 Heidi Kelm Jensen, fanebærersuppleant

BESTYRELSESUDVALG 2015

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, politisk ansvarlig
 45 medlemmer

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

OPLYSNINGSUDVALGET

Poul Møller, faglig sekretær og politisk
 ansvarlig
 Troels Neiiendam, faglig chef og admini-
 strativ ansvarlig
 Janine Almy, bestyrelsesmedlem
 Jean Petersen, bestyrelsesmedlem
 Susan McAlden, bestyrelsesmedlem
 Kate Blumensaadt Flenting, bestyrelses-
 suppleant

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
 Bente Tribler

Revisorer:

Jonna Hendriksen
 Birthe Holst

Revisorsuppleant:

Irene Jensen

BILAG TIL LOVENE:

VALGSKEMA 2015–2018

2015	2016	2017	2018
	Næstformand Mari-Ann Petersen		Formand
Faglig sekretær Eva D'Artibale Lorenzen		Faglig sekretær Charlotte Thim von Mehren	Faglig sekretær Poul Møller
Faglig sekretær Tina Græsted			
Bestyrelsesmedlem Janine Almy	Bestyrelsesmedlem Kisser Maak	Bestyrelsesmedlem Vibeke Jensen	Bestyrelsesmedlem Jean Petersen
Bestyrelsesmedlem Mai-Britt Christensen			
Bestyrelsesmedlem Maria Konstantinidou	Bestyrelsesmedlem Heidi Kelm Jensen	Bestyrelsesmedlem Elsebeth Bjørnkjær	Bestyrelsesmedlem Susan McAlden
2. bestyrelsessuppleant Carina B. Olsen	1. bestyrelsessuppleant Kate B. Flenting	2. bestyrelsessuppleant Carina B. Olsen	1. bestyrelsessuppleant Kate B. Flenting
Revisorsuppleant Vakant	Revisor Britta Markussen	Revisorsuppleant Vakant	Revisor Lene B. Jørgensen
Fanebærersuppleant Heidi Kelm Jensen	Fanebærer Benthe Viola Holm	Fanebærersuppleant Heidi Kelm Jensen	Fanebærer Benthe Viola Holm



Deltagerne i fagforeningens 1. maj på vej til Fælledparken.

BUDGET 2016

Budget vedtaget på bestyrelsesmødet den 20. oktober 2015

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 strejkekottingent og inklusiv 8 kr. til FOA Gruppeliv, der sikrer alle medlemmer et engangsbeløb ved kritisk sygdom og død.

Note		Budget 2016 t.kr.	Budget 2015 t.kr.	Regnskab 2014 t.kr.
1	Kontingentindtægt Øvrige indtægter	29.652	30.560	29.487 8
	Indtægter	29.652	30.560	29.495
2	Lønninger	21.681	21.490	22.209
3	Aktivitetspulje			-150
3	Elevklub	136	114	43
3	Faglige aktiviteter	853	871	655
4	Mødeaktiviteter	1.047	862	831
5	Uddannelsesaktiviteter	400	400	366
6	Bladudgivelse	1.010	970	952
7	Information	285	305	310
8	Administration	2.694	3.427	2.009
9	Ejendommens drift	721	1.303	556
10	Kantine	0	0	-38
11	Afskrivninger	490	478	484
12	Renter (udgifter minus indtægter)	335	340	260
13	Skat	0	0	0
	Omkostninger	29.652	30.560	28.487
	Årets budgetterede resultat	0	0	1.008

Note	Budget 2016 t.kr.	Budget 2015 t.kr.
NOTER TIL BUDGETTET 2016 OG 2015		
1 Kontingent		
Indtægter	30.000	30.900
3 Til aktivitetspulje	-348	-340
Kontingentindtægt i alt	29.652	30.560
2 Lønninger		
Løn incl. pension for valgte og ansatte	21.655	21.270
Fælles lønomkostninger:		
Særlig feriegodtgørelse	450	575
ATP	154	120
ATP finansiering	45	75
AER	195	195
Barselsfond	41	36
Uddannelsesfond	35	32
Lønsumsafgift	1.380	1.360
Fælles lønomkostninger i alt	2.300	2.393
Refusionsordninger:		
Stillingsmandsgodtgørelse	70	110
Underviserløn - kernemoduler	370	503
Refusion AKUT-midler – mødevirksomhed mv.	148	
Refusion AKUT-midler	430	400
FOA A-kasse andel af løn til køkken/rengøring	891	810
Refusion til løn for Regionskonsulent/oa	365	350
Refusioner i alt	2.274	2.173
Samlede lønomkostninger	21.681	21.490
3 Aktivitetspulje		
2 kr. pr. aktiv medlem pr. måned 2016	348	340
Indtægt i alt	348	340
3 Elevklub		
Kontingentindtægt	-277	-277
Bogsalg	-800	-800
Vareforbrug - køb af bøger mv.	800	800

Note	Budget 2016 t.kr.	Budget 2015 t.kr.
Løndel 50%	255	233
Transport	30	30
Fortæring	15	15
Materialer incl. PR	50	50
Gaver	5	5
Store praktikdag	10	10
Skills	25	25
Småanskaffelser/diverse	23	23
Elevklub i alt	136	114
3 Faglige aktiviteter		
Bevillinger	97	80
Kontingenter	342	333
Ungdomsarbejde	25	
Pensionister	144	143
Juletræsfest	200	170
TR/SR-materialer	45	145
Faglige aktiviteter i alt	853	871
4 Mødeaktiviteter		
Generalforsamling	400	320
Bestyrelsesmøder	221	231
Udvalg	30	
Andre møder	101	216
Medlemsmøder	20	20
Folkemøde på Bornholm	75	75
EPN	100	
Kongres-FOA	100	
Mødeaktiviteter i alt	1.047	862
5 Uddannelsesaktiviteter		
Kursusgebyrer: AOF m.fl.	558	558
Deltagerbetaling til medlemskurser	-158	-158
Uddannelsesaktiviteter i alt	400	400

Note	Budget 2016 t.kr.	Budget 2015 t.kr.
6 Bladudgivelse		
Layout 4 udgivelser	170	160
Tryk 4 udgivelser	250	230
Rammebeløb (foto/artikler mv.)	240	230
Porto	350	350
Bladudgivelse i alt	1.010	970
7 Information		
Lommebøger	285	305
Information i alt	285	305
8 Administration		
Telefon	115	75
Ipad omkostninger	65	65
Ipad til sagsbehandlere samt abonnement	75	
Revision	163	153
Porto og gebyrer	440	440
Post	45	45
Fotokopiering	30	50
Kontorartikler	150	150
Transport	150	175
Forsikringer	80	80
Arbejds miljøcentret	35	35
Faglitteratur og regelsamlinger	15	30
Avisabonnementer	20	26
Radio/TV licens	5	4
Telefonbogs- og netannoncer	15	15
Stillingsannoncer	75	75
IT anskaffelser	125	125
IT reparation og vedligeholdelse	5	15
Reparation/vedligeholdelse af inventar	40	40
Småanskaffelser	250	500
Møbler undervisningslokale/nyt		450
Møbler kantine		97
Udsmykning	30	30
Rengøring - service - vinduespudsning	330	330
Personaleomkostninger, uddannelse, møder, konferencer mv.	994	953
Varmdrikautomat	80	60
PR-materialer	25	75
Repræsentation	20	30
Andre omkostninger	15	15
	3.392	4.138

Note	Budget 2016 t.kr.	Budget 2015 t.kr.
Administrationsaftale med FOA A-kasse	-698	-711
Administration i alt	2.694	3.427
9 Ejendommens drift		
Ejendomsskat	450	510
Forsikringer	82	85
Varme, el og vand i alt	575	590
Udvendig vedligeh. incl. snerydning	55	90
Alarmsystem	150	155
Vedligeholdelse af bygning iflg.plan	221	1.223
Større udbedring af bygning iflg.plan	525	
Reparation, service, drift og vedligeholdelse materiel	700	665
Diverse, renovation etc.	115	75
Ejendommen i alt	2.873	3.393
Lejekontrakt FOA A-kasse	-350	-350
Huslejeindtægt FOA A-kasse + leje af lokaler	-1.750	-1.710
Udlejning af mødelokaler/sal	-52	-30
Ejendommens drift i alt	721	1.303
10 Kantinedrift		
Indtægter	-1.264	-1.235
Varekøb	1.020	1.041
Reparation og vedligeholdelse af køkkenmaskiner mv.	85	25
Småanskaffelser	55	40
Fagforeningens resultat af moms/kantine	104	129
Kantinedrift i alt	0	0
11 Afskrivninger		
IT-udstyr og inventar	212	212
Ejendommen	278	266
Afskrivninger i alt	490	478
12 Renter og afdrag		
Prioritetsrenter mv.	360	385
Renteindtægter mv.	-25	-45
Renter, netto i alt	335	340
13 Skat af årets indkomst	0	0
Der forventes ingen skat for budgetåret.		



GENERALFORSAMLING 2015

Der afholdes ordinær generalforsamling i FOA Social- og Sundhedsafdelingen.
Tirsdag den 17. november 2015
i Brøndby Hallen, Brøndby Stadion 10.
Alle medlemmer er velkomne!

DAGSORDEN:

KL. 15.30-16.45: "Åbent hus" i Brøndby Hallen
KL. 16.45-17.45: Spisning

KL. 17.45:

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

STEM I FAGFORENINGEN

Medlemmer kan også afgive deres stemme ved personligt fremmøde i fagforeningen:

Torsdag den 12. november kl. 13.00-18.00

Mandag den 16. november kl. 9.00-16.00

AD 8 – VALG:

Bestyrelsen:

- A** Faglig sekretær Eva D'Artibale Lorenzen – *genopstiller*
- B** Faglig sekretær Tina Græsted – *genopstiller*
- C** Bestyrelsesmedlem Janine Almy – *genopstiller*
- D** Bestyrelsesmedlem Mai-Britt Christensen – *genopstiller*
 Kristoffer Ellesø Myrhøj – *opstiller*
- E** Bestyrelsesmedlem Maria Konstatinidou – *genopstiller*
- F** 2. bestyrelsessuppleant Carina Barsøe Olsen – *genopstiller*

Revisor:

- G** Revisorsuppleant – *vakant*
 Charlotte Christiansen – *opstiller*

Fanebærere:

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

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

TILMELDING til generalforsamlingen og eventuel bustransport skal ske på fagforeningens hjemmeside: www.foa.dk/sosu. Du kan tilmelde dig fra tirsdag 22. september til fredag 13. november.

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

NB: Læs om kandidaterne på fagforeningens hjemmeside: www.foa.dk/sosu fra mandag den 9. november.