

GENERALFORSAMLING

Tirsdag den 29. november 2016
Beretning – indkomne forslag – regnskab – budget



SOCIAL- OG
SUNDHEDSAFDELINGEN

FOA

Sammen er vi stærkere

Venstre-regeringen har for nylig udsendt sin 2025-plan, der er regeringens økonomiske plan frem mod år 2025. En plan, der vil medføre forringelser af vores fælles velfærd som aldrig før.

Det er en plan, der betyder 23.000 færre offentligt ansatte, og som lægger op til, at pensions- og efterlønsalderen igen sættes op. Samtidig gives der igen mere til dem, der har i forvejen.

Over de sidste fem år er der blevet 40.000 færre offentligt ansatte. Næsten 10.000 af dem er social- og sundhedsmedarbejdere. Alene det seneste år er antallet af offentligt ansatte faldet med små 5.000, hvorimod den private beskæftigelse er vokset med omkring 47.000 personer. Regeringen lover flere penge til kræftbehandling og psykiatri, men samtidig må hospitalerne skære i hundredvis af jobs på grund af økonomiaftalen. Regeringen presser kommunernes økonomi, så der til næste år bliver 500 millioner kroner mindre sammenlignet med budgettet for 2016.

DAGLIGE FORRINGELSER

Fagforeningens medlemmer møder hver dag forringelser af velfærden. På fem år er der skåret omkring fem millioner hjemmehjælpstimer til landets ældre. Patienterne ligger på gangene på mange medicinske afdelinger. Det psykiatriske område er så misligholdt, at alvorligt syge patienter udskrives, inden de er færdigbehandlet.

En stærk offentlig sektor er også en forudsætning for ordentlige løn- og arbejdsforhold. Og her halter det! Fagfor-

eningens medlemmer er dobbelt ramt på lønnen. Ramt af, at det er et lavtlønsområde og ramt af den manglende ligeløn mellem mande- og kvindefagene. Arbejdsmiljøets tilstand er mange steder sådan, at der over døren burde stå "farligt arbejde". Fagforeningens medlemmer har en stærk faglighed, men mange steder må der gås på kompromis med fagligheden.

POLITISK ANSVAR

Politikerne må stå til ansvar for deres beslutninger. Det må vi huske, når der er valg, hvad enten det er til Folketinget, eller når der til næste år er kommunal- og regionsvalg.

På fagforeningens generalforsamling skal vi drøfte, hvordan vi sammen kan gå imod denne skræmmende udvikling af vores samfund. Bestyrelsen er klar til udfordringerne, men kampene for ordentlige løn- og arbejdsforhold lykkes kun, hvis fagforeningen, de tillidsvalgte og medlemmerne kæmper sammen.

FOA SOSU JUBILÆUM

Til næste år er det 20 år siden, Social- og Sundhedsafdelingen blev stiftet. Det skal vi fejre, og vi skal sammen arbejde for at gøre alle vores resultater meget mere synlige. Så det er tydeligt for enhver, at fagforeningen er medlemmernes bedste valg.

Mød op på generalforsamlingen, vær med til at bestemme og vær med til at gøre fagforeningen endnu stærkere.

*På bestyrelsens vegne
Mari-Ann Petersen, formand*



Foto: Mark Knudsen/Monsun

Fagforeningens nyvalgte bestyrelse på generalforsamlingen i 2015



Foto: Mark Knudsen/MONSUN

FOA SOSU fejrede og var på gaden

Fagforeningen støttede op om en række aktiviteter og fejrede blandt andet 25-års jubilæet for social- og sundhedsuddannelserne

Ulighedsdag – den 11. november 2015

FOA markerede kampen mod den stigende ulighed i Danmark. Derfor var fagforeningens politikere, unge og tillidsvalgte på gaden fra tidlige morgenstund, for at uddele kravlenisser og pebernødder til de forbipasserende på Frederiksberg og Forum Station.

Fagets Dag – den 26. november 2015

Som noget nyt fejrede fagforeningen og de øvrige FOA-fagforeninger i Region Hovedstaden social- og sundhedsfaget med postkort, plakater og SMS'er, der ønskede medlemmerne tillykke med deres fag og faglighed. Markeringen foregik på sam-

me tid som fejringen af alle social- og sundhedspersoner i Europa.

Velfærdsalliance-demonstration – den 9. marts 2016

VelfærdsalliancendK startede i 2016 som et samarbejde mellem en række københavnske fagforeninger – herunder FOA Social- og Sundhedsafdelingen – som en protest mod Venstre-regeringens omprioriteringsbidrag og de afledte nedskæringer i kommunerne. Alliancen blev hurtigt landsdækkende og et folkeligt fællesskab, hvor forældre-, beboer-, ældre- og sociale organisationer også tilsluttede sig.

Fagforeningen var med, da den første demonstration





blev afholdt den 9. marts foran Kommunernes Landsforening i Weidekampsgade 10 på Islands Brygge.

Arbejdernes Internationale Kampdag – den 1. maj 2016

Fagforeningen fejrede 1. maj med brunch, taler og musik i et telt på Godthåbsvej 15. Bagefter gik vi i optog til FOA-teltet i Fælledparken med fanen og den sædvanlige politieskorte.

Velfærdsalliance-demonstration – den 12. maj 2016

Fagforeningen deltog blandt andet i demonstrationen for vores fælles velfærd på Københavns Rådhusplads, hvor omkring 4.700 deltog.

Ud over demonstrationen i København var der demonstrationer i 73 af landets øvrige kommuner. Deriblandt kommunerne: Frederiksberg, Lyngby-Taarbæk, Gentofte, Herlev, Ballerup, Ishøj,

Vallensbæk, Høje-Taastrup, Brøndby, Albertslund, Furesø, Glostrup, Gladsaxe, Hvidovre og Tårnby.

25-året for SOSU-uddannelserne – den 8. september 2016

Fagforeningen fejrede 25-

året for social- og sundhedsuddannelserne i fagforeningerne på Godthåbsvej.

Alle medlemmer var indbudt til "dimissionsfesten", hvor der i anledningen var rejst telt i gården. Der blev blandt andet budt på fadøl og pølser fra den lokale pølse-

vogn. Formand Mari-Ann Petersen bød velkommen, og tidligere forbundssekretær Lisa Dahl Christensen og Karen Stæhr, formand for social- og sundhedssektoren i FOA, talte i anledningen.



Velfærdsalliance- demonstration – den 15. september 2016

Fagforeningen deltog i blandt andet demonstrationen på Københavns Rådhusplads, hvor der var omkring 5.000 deltagere. De ansatte fra Region Hovedstaden deltog også på Københavns Rådhusplads.

Der var også demonstrationer i 40 af landets øvrige kommuner. Deriblandt var Frederiksberg, Rødovre, Hvidovre, Albertslund, Glostrup, Tårnby og Lyngby-Taarbæk.



Foto: FIEBA WEDENBORG/AVISEN.DK

FAGFORENINGENS LEDIGE

SOSU-ledigheden er faldende

Den gode nyhed er, at ledigheden blandt fagforeningens medlemmer falder for øjeblikket, og fagforeningen og a-kassen har sammen skabt nye tilbud til vores ledige

Det er især social- og sundhedsassistenterne, der mærker fremgangen i beskæftigelsen. Blandt social- og sundhedshjælperne er der ingen ændringer. Fagforeningen og a-kassen på Godthåbsvej samarbejder på mange fronter for at hjælpe medlemmerne med at finde job.

Vi har blandt andet fået etableret et samarbejde med Beskæftigelses- og Integra-

tionsforvaltningen i Københavns Kommune, der har betydet, at vi afholder ugentlige onsdagsmøder for alle nye ledige i kommunen. Et samarbejde, der er en udløber af den tidligere partnerskabsaftale, som fagforeningen har haft med Københavns Kommune.

Det er også lykkedes, i fællesskab med AOF, at lave et særligt forløb for ledige medlemmer, der ikke har

videre erfaring med at skrive jobansøgninger og med it. Dertil kommer, at vi nu også tilbyder medlemmer jobformidling via FOA Jobmatch, der er FOA's eget jobbureau.

INDSLUSNINGSLØN

I foråret 2016 indgik Venstre-regeringen og arbejdsmarkedets parter – arbejds- og lønmodtagerorganisationer – en ny trepartsaftale om integration

på arbejdsmarkedet.

Aftalen indeholder blandt andet en ny integrationsuddannelse, der skal hjælpe flygtninge i job. En aftale som fagforeningen følger nøje, fordi den introducerer en indslusningsløn på omkring 49 kroner i timen på FOA's overenskomstområde, og fordi hverken medarbejdere, tillidsrepræsentanter eller faglige organisationer skal sige god for ansættelserne.

FOA SOSU foreslår lovændring

FOA afholder kongres fra den 16. til den 18. november i Århus.

Fagforeningen deltager med 31 delegerede og har forslag om ny afgangsbestemmelse til FOA's love med

Fagforeningen deltager med 31 delegerede ved FOA's kongres i Århus i november. De delegerede er fagforeningens bestyrelse og valgte tillidsrepræsentanter.

FOA's hovedbestyrelse er i gang med forberedelserne og har her i skrivende stund godkendt beretningen for de sidste tre år og er i fuld gang med at drøfte FOA's målprogram for de kommende tre år.

Målprogrammet er hand-leplanen for FOA's arbejde i kongresperioden. Den skal beskrive medlemmernes væsentligste udfordringer og muligheder og fortælle om de ambitioner og beslutninger, FOA vil tage for at tackle

udfordringerne og fremme mulighederne.

Forud for hovedbestyrelsens drøftelse af målprogrammet blev alle medlemmer inviteret til at debattere på SMS og Facebook. SMS-debatten startede den 21. juni, og i løbet af de første 24 timer havde 2.300 medlemmer meldt sig som debattører. Rigtig mange medlemmers holdninger og forslag blev på den måde ind-draget i hovedbestyrelsens arbejde med at forberede FOA's målprogram.

Når FOA's 604 delegerede skal drøfte målprogrammet, bliver det dermed med tydelig inspiration fra medlemmer og tillidsvalgte.

Fagforeningens delegerede forbereder sig grundigt forud for kongressen. De delegerede mødes en hel dag, gennemgår og drøfter kongresmaterialet og forbereder sig til at deltage aktivt på kongressen.

FOA SOSU'S FORSLAG

I forlængelse af tidligere drøftelser på generalforsamlinger om afgangsalder for valgte har fagforeningen indsendt to ændringsforslag til forbundslovens paragraf 3, stk. 4 om afgangsalder for valgte.

1. Ændringsforslag til paragraf 3, stk. 4:
"Alle medlemmer er valgbare og har stem-

meret, indtil de ophører i beskæftigelse og fuldt ud overgår til en offentlig pension. Forbunds- og sektorvalgte lønnede skal afgå senest ved førstkom-mende ordinære kongres efter folkepensionsalderens indtræden."

2. Tilføjelse til paragraf 3, stk. 4:

"Dog afgøres reglerne for afgangstidspunkt for afdelingsvalgte lønnede af afdelingernes øverste myndighed."

På fagforeningens generalforsamling vil der blive fulgt op på FOA's kongres.



Foto: Jørgen True

Udviklingssamtale for alle tillidsrepræsentanter

Fagforeningen har det seneste år analyseret tillidsrepræsentanternes vilkår.

Undersøgelsen viste behov for individuelle forhandlinger

På sidste års generalforsamling fortalte en del tillidsrepræsentanter om dårlige vilkår for deres tillidsarbejde på arbejdspladsen.

Fagforeningen har siden undersøgt området ved hjælp af spørgeskemaer. Svarene fra tillidsrepræsentanterne viste, at der ikke findes et arbejdsgiverområde, hvor forholdene var dårlige for alle tillidsrepræsentanter. Der er derfor ikke behov for overordnede forhandlinger, men derimod lokale forhandlinger.

I løbet af forsommeren har fagforeningen afholdt udviklingssamtaler med fagforeningens fællestillidsrepræsentanter, hvor vi også har set på de forskellige netværk. Sådan at de kan støtte op om tillidsrepræsentanterne og deres muligheder for at udføre deres hverv.

Vi har ved samtalerne talt om deres tillidsrepræsentant-vilkår og om, hvordan vi



Foto: MARK KNUDSEN/MONSUN

som fagforening kan støtte op om dem.

UDVIKLINGSSAMTALER

Fagforeningen har samlet en oversigt over alle "skal bestemmelser", der er aftalt med arbejdsgivere. En oversigt, der skal gøre det lettere for tillidsrepræsentanterne at argumentere for tid til opgaver og for nødvendigheden af, at man som tillidsrepræsentant får udleveret oplysninger om

eksempelvis løn. Forhandling af løn er en af de opgaver, hvor ledelsen har brug for tillidsrepræsentanternes deltagelse, hvilket gør det lettere at stille krav.

I slutningen af 2016 er det planen, at alle tillidsrepræsentanter skal have en udviklingssamtale med deres fællestillidsrepræsentant, så de sammen kan se på tillidsrepræsentantens opgaver og arbejdsvilkår og aftale, hvad

der bliver behov for i fremtiden.

Fagforeningen planlægger desuden, at arbejdsmiljørepræsentanterne skal tilbydes gruppeudviklingssamtaler, så også de får belyst deres opgaver og vilkår.

Når udviklingssamtalerne er afholdt, vil fagforeningen tilbyde uddannelsesaktiviteter til de tillidsvalgte for at sikre, at de har de nødvendige redskaber til deres tillidsarbejde.

Sag om brud på MED-aftale

Fagforeningen har rejst sag om brud på MED-aftalen, fordi den pågældende kommune ikke informerede den lokale tillidsrepræsentant om lokale forhold. Fagforeningen ser alvorligt på brud på MED-aftalerne, og bliver det nødvendigt, så rejser vi flere sager.

Arbejdstid- og lønkurser

Fagforeningen planlægger ekstra kurser i "Arbejdstidsaftalen" og i "Tjek af lønsedler", så tillidsrepræsentanterne bliver klædt bedre på til at gå i dialog med ledelsen om problemerne på arbejdspladsen.



Foto: Colourbox

Løn – en vigtig opgave

Fagforeningen arbejder på at sikre medlemmerne deres andel af de lokale lønkroner. Der udarbejdes lønpolitikker og fokuseres på lønforhandlingen i forbindelse med nyansættelser

Fagforeningen fortsætter arbejdet med at sikre, at medlemmerne får del i de lokale lønmidler. Siden sidste generalforsamling har vi afsluttet lønforhandlinger i to kommuner.

I den ene kommune er det lykkedes at forhandle godt en million kroner til vores medlemmer, og vi har fået tilsagn fra ledelsen om, at de vil fortsætte med at udmønte lokalløn i samarbejde med vores tillidsvalgte i kommunen.

I den anden kommune er papirerne i skrivende stund ikke underskrevet, og det endelige resultat ikke beregnet.

LØNPOLITIKKER

Vi arbejder internt i fagforeningen med at opdatere vores lønpolitikker og med

tilrettelæggelse af det videre arbejde for alle arbejdspladser.

Dertil kommer, at vi også arbejder med et projekt, der skal sikre vores ledermedlemmer lokallønsmidler. Der er i dag stor forskel på, hvordan vores ledermedlemmer lønindplaceres.

TILLÆG TAGES MED

Fagforeningen arbejder også med selve forhandlingen, når en ny medarbejder ansættes. Sådan, at fagforeningens lønpolitikker kommer bedre i spil.

Det er FOA's holdning, at de kvalifikationstillæg, man som ansat har fået forhandlet sig til i et job, kan tages med til et lignende job. Det har en række personaleafdelinger desværre ikke været

enige i. Udmeldingerne har været, at nyansatte kun kan tage centralt forhandlede tillæg med fra en anden ansættelse.

Uenigheden har blandt andet betydet, at fagforeningen har bedt om forhandlinger med de pågældende arbejdsgivere, og vores fællestillidsrepræsentanter har fået besked om, at de kan sende aftaler for nyansatte ind, hvis de ikke kan løses lokalt.

Hver gang en leder eller en medarbejder fra personaleafdelingen tror, at de blot kan fremsende en lønaftale til underskrift, skal vi tage den op og forlange en forhandling.

LØNFORHANDLING

En ordentlig lønforhandling for en nyansat kræver, at den

lokale tillidsrepræsentant har adgang til de oplysninger, som arbejdsgiver har på den nye medarbejder. Tillidsrepræsentanten skal vide, hvilke erfaringer og kompetencer medarbejderen har, for at kunne argumentere for en højere løn.

Fagforeningen er villige til at gå langt og sætte hårdt mod hårdt for at hente lønkroner tilbage til vores medlemmer.

Læs artiklen "Mere lokalløn til medarbejdere i Vallensbæk" i infoa nr. 1, 2016, side 14-15.

»Vi har fortsat et ansvar«

I kampen for arbejdsmiljøet skal vi fortsat blive bedre til at sige fra og byde os selv til i en dialog med ledelsen, lokalpolitikkerne, interesseorganisationer og pårørende grupper. Vi skal italesætte det gode arbejdsmiljø!

Så skete det, vi alle frygter! Endnu en kollega blev dræbt på jobbet, og igen blev fokus vendt mod medarbejderen; for lå ansvaret hos hende... Det er helt uhørt, urimeligt og uansvarligt, når man som medarbejder sådan betvivles. For der er nemlig ingen tvivl – det er ledelsens ansvar, at man som medarbejder kan udføre sit arbejde uden at risikere liv og lemmer.

Københavns Kommunes politikere har indgået en budgetaftale for Socialforvaltningen, hvormed det eksisterende budget tilføjes 112 millioner kroner over de næste fire år. Pengene skal forbedre arbejdsforholdene for medarbejderne i social-

psykiatrien og bidrage til ro og tryghed for beboerne på bocentre. Omkring 35 af beboerne, som skaber uro og har brug for en særlig boform, vil blive flyttet til mere sikre omgivelser, som kan rumme deres udfordringer. Fagforeningen håber meget, at andre kommuner vil gøre som Københavns Kommune.

ELENDIGT ARBEJDSMILJØ

I løbet af det seneste år er der også kollegaer, som er blevet groft overfaldet fysisk som psykisk og som er blevet truet på livet. Samtidig kæmper kollegaer hver dag for at gøre ledelsen opmærksom på, at arbejdsmiljøet er ganske uudholdeligt og dårligt



Foto: Colourbox

Sager om ledelsesansvar

Fagforeningen vil gå målrettet efter at få placeret ledelsesansvar i arbejdsmiljøsager, hvor de forsøger at undslå sig deres ansvar.

Eksempelvis når en medarbejder udsættes for sexchikaner hos en borger og beder om at blive fritaget for at hjælpe borgeren. Hvis ledelsen afviser at gøre noget, så vil fagforeningen arbejde på at få placeret ansvaret, hvor det skal ligge – nemlig hos ledelse og arbejdsgiver.

Et andet eksempel vil være, hvis et medlem får en skade i hofte og lænd efter at have transporteret senge, der ikke kunne eleveres, fordi ledninger til sengen var låst inde af hensyn til patientsikkerheden på en psykiatrisk afdeling. Her vil det også være vigtigt at få placeret ledelsesansvaret.

som aldrig før. Det ses også på sygefraværet, der stiger. Det pressede arbejdsmiljø er også afgørende for, at kollegaer går ned med stress, og at nogle aldrig kommer tilbage i arbejde igen.

Mange tænker måske, at fysiske og psykiske overfald kun sker i psykiatrien... Men nej, sådan er det ikke. Det foregår på alle vores arbejdspladser; i behandlingspsykiatrien, socialpsykiatrien, hjemmeplejen, på plejehjem

og på specialinstitutioner.

For at beskytte medarbejderne er det derfor nødvendigt, at man følger op på voldspolitikker på arbejdspladserne, og at man får dem rettet til, så alle medarbejdere følger eventuelle strakspbud fra Arbejdstilsynet.

Vold, trusler og farligt arbejde skal stå øverst på dagsordenen ved den årlige arbejdsmiljødrøftelse på arbejdspladsen, men skal også italesættes jævnligt

på MED-møder og persona-
lemøder.

ARBEJDSSKADER

Det er fortsat svært at få
arm- og skulderlidelser
anerkendt som arbejds-
skader, og derfor arbejdes
der også hårdt for at få
dem anerkendt. I forhold
til vold og psykiske skader,
stressrelaterede lidelser m.m.
ser vi desværre en stigning

i anmeldelser. Sager om
stress afvises generelt. Det
går fortsat trægt med at få
politianmeldt vold og trusler
inden for tidsrammen på
72 timer.

Det seneste år har vi arbej-
det med vold/trusler/alene
arbejde og pauser. Temaer
vi fortsat vil arbejde med ,
parallelt med FOA's indsæt-
ter for at bekæmpe farligt
arbejde.

Efter generalforsamlingen
i november sidste år blev det
vedtaget, at fagforeningen
i en forsøgsperiode på to år
skulle ansætte en arbejds-
miljøkonsulent, for at styrke
arbejdet med arbejdsmiljøet.
Det har fagforeningen gjort,
og vi har nu den glæde at ar-
bejde sammen med Elsebeth
Poulsen, der på kort tid har
udformet et nyhedsbrev om
arbejdsmiljø og sat fokus på
den syge arbejdsplads. I den
kommende tid skal vores ar-
bejdsmiljøkonsulent Elsebeth
Poulsen arbejde sammen
med vores faglige sekretær
Charlotte von Mehren om
blandt andet farligt arbejde
og trivselsundersøgelser. Der-
til kommer, at fagforeningen i

starten af december afholder
arbejdsmiljøkonference, hvor
det forventes, at der vil blive
fuldt hus.

Husk – vi har fortsat et
ansvar – både for kollegaers
og egen sikkerhed!

*Læs artiklerne "FOA SOSU
inviterer til temadag om
socialpsykiatri", "En presset
hverdag", "Den onde spiral
skal brydes", "Gode råd fra
FOA-underviser", "FOA: Gode
takter – men ikke nok" og
"Flere sengepladser løser ikke
problemet" i infoa nr. 3, 2016,
side 5-10.*

Arbejdsskadesager

2014-2015: Fagforeningen oprettede i alt: 298 arbejdsska-
desager. 91 sager omhandlede ulykker på arbejdspladsen.

2015-2016: Fagforeningen oprettede i alt: 286 arbejdsska-
desager. 179 sager omhandlede ulykker på arbejdspladsen.

FOA SOSU's »organizer«

Bevidstheden om at være medlem af en fagforening, der har
forhandlingsret for vores faggrupper, skal styrkes.

Vi skal sørge for, at fortællingen om "den danske model"
bliver kendt, og at vi får mødt de nyuddannede, de unge og
dem, der kommer fra andre kulturer. Vores faggrupper skal
ikke være i tvivl om, at FOA er det bedste valg.

Fagforeningens bestyrelse besluttede derfor i 2015 at
ansætte Sophie Fanney Blauner i en stilling som "organizer".

Det er nu et år siden, og fagforeningen kan allerede nu se,
at stillingen udvikler sig og kan få stor betydning for vores
fagforening. "Organizer"-stillingen er en blanding af faste
opgaver og udviklingsopgaver. Et tandhjul, der berører alle
fagforeningens områder.

Vores tillidsrepræsentanter skal klædes mere målrettet
på, så de kan tage snakken med kollegaer om, hvorfor det

er vigtigt at være medlem. Derfor deltager vores "organizer"
også på fagforeningens grunduddannelser for tillidsrepræ-
sentanter. Derudover koordinerer vores "organizer" også
skolebesøg med vores tillidsrepræsentanter. Det har været
en stor succes, og vi har fået mange nye medlemmer fra
social- og sundhedsskolerne.

I forbindelse med fagforeningens arbejde med at få flere
medlemmer, er der nu udarbejdet en handleplan, der blandt
andet peger på, at vores tillidsrepræsentanter skal være
mere synlige, når der ansættes medarbejdere på arbejds-
pladsen.

Fagforeningens bestyrelse skal tage stilling til handle-
planen i december 2016.

*Læs artiklen "FOA SOSU skal have flere medlemmer"
i infoa nr. 1, 2016, side 13.*

Vi skal udvikle og tale faglighed

Fagforeningen er ikke i tvivl. Faglighed er vigtigere end nogensinde.

Vi skal udvikle og diskutere vores faglighed, så vi hele tiden er parate til nye arbejdsopgaver

Faglighed er i dag helt central i opgaveløsningen i hjemmeplejen, på plejehjemmene og på bostrengene. Vi diskuterer faglighed og kæmper for at få lov til at bruge vores faglighed i kontakten med borgerne. Der bliver talt om det "nære sundhedsvæsen", rehabilitering og behov for nye faglige kompetencer i kommunerne. Uddannet social- og sundhedspersonaler bliver i langt højere grad foretrukket frem for "ikke uddannede", når kommunerne ansætter medarbejdere.

På hospitalerne og i psykiatrien er det det samme. Social- og sundhedspersonalerne har, i en årrække, sammen med blandt andre fagforeningen arbejdet for at etablere en række faglighedsprojekter, der kan inspirere andre social- og sundhedspersonaler i arbejdet med deres faglighed. Det første faglighedsarbejde blev sat i værk i foråret 2011 i Region Hovedstadens Psykiatri, af en arbejdsgruppe på fem tillidsrepræsentanter. Senere kom det neurologiske faglighedsnetværk, der gik på tværs



af neurologiske afdelinger i Region Hovedstaden, og nu også et faglighedsprojekt på de kardiologiske afdelinger i Region Hovedstaden.

på jeres faglighed og bliv hørt!" i infoa nr. 2, 2013, side 18-21. Og artiklen "Grib jeres faglighed!" i infoa nr. 2, 2016, side 20-22.

Læs artiklerne "Mere held end forstand", "Det er rart med anerkendelse" og "Vi er glade for – at Ole har fået det godt" i infoa nr. 1, 2016, side 9-12.

Sæt ord på din faglighed!

Det gør en forskel at kunne sætte ord på egen faglighed. For dig og for omverdenens syn på din faglighed. Husk, at din faglighed er det, du gør hver dag på dit arbejde.

Faglighed på www

På fagforeningens hjemmeside: www.foa.dk/sosu kan du få en hjælpende hånd til arbejdet med din faglighed. Det uanset om du arbejder i en kommune, eller om du arbejder i Region Hovedstaden. Klik på "Ansatte i Region H" eller på "Ansatte i kommunerne" i boksen "Fagligheden i fokus". NB: Faglighedssiderne er fortsat under udvikling.



Det nære sundhedsvæsen

I de kommende år bliver der færre hospitaler, og de nye højt specialiserede hospitaler tages i brug. Vi oplever, at FOA's faggrupper igen er under pres på grund af de aktuelle besparelsesplaner. Antallet af social- og sundhedsassistenter er faldende på hospitalerne, mens der til gengæld sker en positiv udvikling i kommunerne. Meget peger på, at det er en udvikling, der fortsætter og forstærkes i takt med, at hospitalerne lægges sammen til større enheder.

Der er dog store forskelle på, hvordan ledelserne griber opgavefordelingen an på hospitalerne. På nogle afdelinger er social- og sundhedsassistenterne en del af fremtiden, andre steder benytter ledelsen de aktuelle besparelser til at fjerne social- og sundhedsassistenterne fra afdelingerne.

Værdighedspolitikken i kommunerne

Siden Venstre-regeringen afsatte en milliard kroner til arbejdet med værdighed i kommunernes ældrepleje, har kommunerne arbejdet med at udforme deres værdighedspolitik for at få del i værdighedsmilliarden. Værdighedspolitikkerne skulle være færdige inden den 1. juli 2016.

Fagforeningen har fulgt arbejdet med udformningen af værdighedspolitikkerne tæt, og når vi har et overblik over arbejdet i kommunerne, så skal fagforeningens bestyrelse drøfte, hvad der videre skal ske i regi af fagforeningen.

SOSU Skills

Social- og sundhedsassistenteleverne har igen i år haft mulighed for at konkurrere mod hinanden i faglighed. Først ved mesterskaber på social- og sundhedsskolerne, derefter regionalt og senere ved Danmarks mesterskaberne i Skills. DM i Skills blev i 2016 afholdt fra den 4.-6. februar i Fredericia. 60.268 besøgende så de mange dygtige erhvervsskoleelever under konkurrencedagene.

Skills-konkurrencerne er en fantastisk mulighed for at udbrede viden om erhvervsuddannelserne på en positiv måde, fordi de mange tusinder af besøgende får mulighed for at se, hvor dygtige de mange elever fra erhvervsskolerne er.

Der blev afholdt regionale mesterskaber i SOSU Skills den 26. oktober i Bella Centret i København. DM i Skills og DM i SOSU Skills afholdes den 26.-28. januar 2017 i Aalborg.

Læs mere om organisationen SkillsDenmark, der står bag DM i Skills, på hjemmesiden: www.skillsdenmark.dk

National handleplan for demens

Fagforeningen ser frem til, at Venstre-regeringen præsenterer en ny national handleplan for demensindsatsen i efteråret 2016. Forhåbentlig vil anbefalingerne pege på øget faglig indsats og flere hænder i plejen

Der er stor fokus på demensområdet, hvilket er berettiget, fordi 80.000 borgere lever med demens. Og inden for de næste 10 år forventes, at flere end 100.000 har en demenssygdom.

Sundheds- og ældreminister Sophie Løhde fra Venstre har sat gang i arbejdet med en ny national handleplan for demens. En handleplan, der skal gøre Danmark til et mere demensvenligt samfund og styrke indsatsen over for det stigende antal borgere med en demenssygdom og deres pårørende.

FOA og fagforeningen ser frem til, at handleplanen bliver færdig dette efterår, så vi i fællesskab kan arbejde videre med den.

REGERINGENS OPLÆG

Fagforeningen kender som sagt ikke indholdet i den kommende demens-handleplan, der vil blive en del af fagforeningens arbejde det kommende år.

Dog har Venstre-regeringen løftet sløret for, at handleplanen skal tage udgangspunkt i tre overordnede målsætninger:

1. Danmark skal være et demensvenligt land, hvor mennesker med demens kan leve et værdigt og trygt liv.
2. Behandling og pleje af mennesker med demens skal tage udgangspunkt i den enkeltes behov og værdier. Behandlingen skal tilbydes i sammenhængende forløb med fokus på forebyggelse, tidlig indsats, nyeste viden og øget forskningsindsats.
3. Pårørende skal inddrages aktivt og samtidig have mere støtte i livet som pårørende.

KL'S BUD

Andre bud til den nationale handleplan er kommet fra Kommunernes Landsforening (KL), der blandt



Foto: COLOURBOX

andet har peget på fem elementer:

1. Behov for reelt kompetenceløft – både i forhold til tidlig opsporing og i forhold til pleje og rehabilitering.
2. Regionerne skal styrke deres kapacitet på klinikkerne for demensudredning, så demens opdages tidligt. Og klinikkernes samarbejde med kommuner skal styrkes.
3. Kommuner skal systematisk og tidligt tilbyde fysisk træning.
4. Kapaciteten på de midlertidige pleje- og aktivitets tilbud skal styrkes, så de

pårørende bliver aflastet – også uden for normal åbningstid.

5. Behov for forskning i demensegnede boliger og i effektive metoder til afdækning af årsagerne til demens.

DEMENSALLIANCEN

FOA er også kommet med bud på, hvad en national handleplan for demens skal indeholde. Det er sket i samarbejde med Ældresagen, PenSam, Alzheimerforeningen, Dansk Sygeplejeråd og Ergoterapeutforeningen, der sammen har dannet Demens-

alliancen. Alliancen anbefaler blandt andet:

1. Bedre sygdomsforløb for personer med demens. Bedre udredning og national overvågning og sikring af kvaliteten af demensudredning. Behandling og pleje af personer med demens på tværs af sygdom, specialer og sektorer.
2. Bedre støtte til demenspatienter og pårørende. Øget fokus på målrettet undervisning og vidensbaseret rådgivning. Flere tilbud om fysiske aktiviteter. Bedre muligheder for aflastning uden for hjemmet

og afløsning i hjemmet. Hurtigere sagsbehandling i værgesager. Ledsagerordning for personer over 65 år med demens.

3. Flere demensindrettede boliger og demenssikring af nye og eksisterende plejeboliger.
4. Kompetenceløft af personale og løbende efteruddannelse. Øget kompetenceniveau og specialiseret viden om demens på plejecentre i hjemmeplejen og hjemmesygeplejen.

NB: Læs om Demensalliancen på www.demensalliancen.dk.

To selvstændige uddannelser

Den 1. januar 2017 er den tidligere trindeling af social- og sundhedsuddannelserne slut og erstattes af én social- og sundhedshjælperuddannelse og én social- og sundhedsassistentuddannelse

Kommunernes Landsforening (KL) og Danske Regioner (DR) henvendte sig i efteråret 2014 til FOA, fordi der var brug for ændringer af de eksisterende social- og sundhedsuddannelser.

Sundhedsvæsenet havde ændret sig markant. Mange sundhedsopgaver var blevet rykket fra hospitalerne og ud i kommunerne efter opgave- og strukturreformen i 2007, og et stigende antal ældre med stadig flere kroniske lidelser og livsstilssygdomme. Der var

ifølge arbejdsgiverne brug for at sikre, at de rette faglige kompetencer var til stede.

TO PROFILER

Resultatet blev to selvstændige social- og sundhedsuddannelser, frem for de nuværende trinvis opbyggede uddannelser.

Længden af uddannelserne har ikke ændret sig, men profilerne af de to uddannelser har ændret sig, så social- og sundhedshjælperne vil blive uddannet efter serviceloven og social- og

sundhedsassistenterne efter sundhedsloven. Dertil kommer, at de to uddannelser kommer til at adskille sig i forhold til kernefagligheden.

På social- og sundhedshjælperuddannelsen omfatter kompetencerne primært borgerens nære liv, og derfor bliver fag som sundhedsfremme, forebyggelse og rehabilitering nu en del af uddannelsen til social- og sundhedshjælper.

For uddannelsen til social- og sundhedsassistent handler det derimod

mere om sammenhængende borger- og patientforløb, og derfor bliver fag som sammenhængende borger-/patientforløb, somatiske sygdomme og sygepleje og sundhedsfremme, forebyggelse og rehabilitering nu en del af uddannelsen til social- og sundhedsassistent.

Social- og sundhedsassistenter er stadig en autoriseret faggruppe.

Læs artiklen: "To selvstændige uddannelser på vej" i infoa nr. 2, 2016, side 9.

Talentspor

Når man uddanner sig til social- og sundhedshjælper og social- og sundhedsassistent er det muligt at vælge "Talentspor", der giver eleverne mulighed for at fordybe sig i fagene på uddannelserne. På "Talentspor" bliver elever bedre til at begrunde, evaluere og finde frem til nye kreative løsninger.

Det fremgår af eksamensbeviset, hvis man har valgt "Talentspor" på social- og sundhedshjælperuddannelsen og social- og sundhedsassistentuddannelsen.

EUX Velfærd

EUX Velfærd er en ny erhvervsuddannelse, hvor man som elev også har gymnasiale fag.

EUX Velfærd dækker over to sundhedsfaglige EUX-uddannelser:

EUX Social- og sundhedsassistent (EUX SOSU) og EUX Pædagogisk assistent (EUX PAU). Uddannelserne udbydes på 12 ud af landets 16 social- og sundhedsskoler. Eleverne begynder med fælles grundforløb 1 i et halvt år, herefter vælger de enten EUX SOSU eller EUX PAU. Det kræver en uddannelsesaftale med en arbejdsplads for at gøre uddannelsen færdig.

EUX Velfærd skifter mellem skole- og praktikperioder. Praktikperioderne er de samme som på den almindelige social- og sundhedsassistentuddannelse, både i længde og i forhold til praktiksteder.

EUX-uddannelsen til social- og sundhedsassistent varer i alt fire år og syv måneder.

Eleverne på EUX får SU, hvis de er over 18 år, og elevløn, når de har fået en uddannelsesaftale – både i praktik og på skole.

NB: De første elever startede i august 2016.

Læs artiklerne "Elever strømmer til EUX Velfærd" og "EUX passer lige til mig" i infoa nr. 3, 2016, side 11-13.



Foto: MARK KNUDSEN/MONSUN



Foto: Colourbox

Færre varme hænder i kommunerne

Det seneste år er der forsvundet 774 stillinger i de 18 kommuner, hvor fagforeningens medlemmer arbejder

Fagforeningen har de seneste år nøje fulgt udviklingen af stillinger i kommunerne på social- og sundhedsområdet.

De seneste tre år har udviklingen været den samme i de 18 kommuner, hvor fagforeningens medlemmer arbejder. For når én fra de "gamle" hjælpergrupper stoppede, så blev de erstattet af en social- og sundhedsassistent.

Ser vi derimod alene på det seneste år, er billedet et andet. Fra april 2015 til april 2016 er der nemlig forsvundet ikke mindre end 774 stillinger på fagforeningens overens-

komst i kommunerne. Hvis man omregner til fuldtidsstillinger drejer det sig om 528 fuldtidsstillinger.

Det er primært social- og sundhedshjælpere og ikke-uddannet social- og sundhedspersonale, der er blevet færre af. I den samlede gruppe af social- og sundhedshjælpere eller tilsvarende grupper – eksempelvis hjemmehjælpere og sygehjælpere – er der sket et fald på 452 personer, mens antallet af ikke-uddannede er faldet med 299 personer. Til sammenligning er der kun sket et fald på 11 personer i

gruppen af social- og sundhedsassistenter og tilsvarende personaler.

I modsætning til tidligere år, hvor fagforeningen har fulgt personaleudviklingen, er der i perioden april 2015 til april 2016 heller ikke blevet ansat flere sygeplejersker i kommunerne. Tværtimod er der nu syv færre sygeplejersker i kommunerne, hvor fagforeningens medlemmer arbejder.

De næsten 800 stillinger, der altså er forsvundet fra plejen i kommunerne, er altså ganske enkelt forsvundet. En udvikling, der kan undre,

når folketingspolitikkerne har bevilget økonomiske klippekortsordninger til hjemmehjælpermodtagere og senest en værdighedsmilliard til ældreområdet i kommunerne.

I en tid hvor antallet af opgaver stiger voldsomt, er det dybt problematisk, at der bliver færre ansatte til at løse de mange nye opgaver.

Læs artiklen "FOA SOSU: Ældreplejen har brug for flere hænder" i infoa nr. 1, 2016, side 4.

Besparelser i kommunerne

Det lykkedes at få Venstre-regeringen til at droppe omprioriteringsbidraget i kommunerne, men besparelser er fortsat en realitet i et lidt mindre omfang. Fagforeningen frygter, at de kommende besparelser vil betyde færre ansatte i kommunerne, og det vil uundgåeligt presse arbejdsmiljøet

Venstre-regeringens udspil til en økonomiaftale med kommunerne for 2017 indeholdt det meget omdiskuterede omprioriteringsbidrag, der udgjorde én procent af de kommunale budgetter, svarende til en årlig rammebesparelse på 2,4 milliarder kroner.

Det fik en lang række faglige organisationer og borgergrupper til at danne VelfærdsallianceDK, for at bekæmpe omprioriteringsbidraget og for at kæmpe for vækst i kommunerne. Et initiativ der blev støttet af en række kommunale toppolitikere, der ligeledes var stærkt utilfredse med, at kommunerne skulle afgive pengene til politikerne i Folketinget.

Utilfredsheden med omprioriteringsbidraget fik efterfølgende folk på gaden, og der blev afholdt fælles demonstrationer i hele landet. I regi af VelfærdsallianceDK blev der blandt andet afholdt demonstrationer i 74 af landets kommuner den 12. maj og igen den 15. september, hvor folk protesterede i 41 kommuner.

NYT BIDRAG

Protesterne mod omprioriteringsbidraget fik re-



Foto: Mark Knudsen/Monsun

geringen til at afskaffe bidraget, men ikke alle omprioriteringsbidragets tiltænkte besparelser, da regeringen indgik aftale med Kommunernes Landsforening om kommunernes økonomi for 2017. Økonomiaftalen erstattede begrebet omprioriteringsbidraget med et "moderniserings- og effektivitetsbidrag". Som betyder, at kommunerne fra 2018 årligt skal spare en milliard kroner på de kommunale budgetter, hvoraf halvdelen skal sendes til staten som en reduktion af bloktilskuddet.

ØKONOMIAFTALEN

Samlet set fjerner økonomiaftalen for 2017 200 millioner kroner fra kommunerne, som finansloven så øremærker og fordeler til kommunerne. Derudover skæres 300 millio-

ner kroner fra kommunernes servicerramme som følge af "effektiv administrativ drift" på områder som:

- Effektivt indkøb og konkurrenceudsættelse
- Effektiv drift, nye organisationer og samarbejdsformer
- Digitalisering og velfærdsteknologi
- Regelforenklaring og afbureaukratisering
- Bedre ressourceudnyttelse og styring

Aftalen tager ikke stilling til, hvordan kommunerne skal spare pengene på områderne. Men pengene er fjernet fra servicerrammen, og det kan i sidste ende betyde, at kommunerne skal finde besparelser andre steder på budgetterne.

Tre milliarder kroner af statens bloktilskud til kom-

munerne er betinget af, at de overholder servicerrammen. Kommunerne bliver altså straffet på økonomien, hvis de ikke holder sig inden for budgettet til lønninger og lignende.

En milliard kroner af bloktilskuddet er betinget af, at kommunerne overholder rammen for anlægsudgifter, der er reduceret med 300 millioner kroner til 16,3 milliarder kroner alt i alt.

UDGIFTSLOFT

Der er stadig et samlet udgiftsloft for kommunerne, og derfor kan en kommune kun sætte udgifterne til service op, hvis en anden kommune samtidigt sætter udgifterne til service tilsvarende ned. Kommunerne har altså færre penge, da regeringen med økonomiaftalen har fjernet 200 millioner kroner, der skulle have været anvendt til service til borgerne. Dertil kommer, at kommunernes merudgifter til flygtninge ikke er blevet kompenseret i tilstrækkelig grad.

Økonomiaftalen vil alt andet lige betyde færre ansatte i kommunerne til at løse opgaverne, med stor risiko for de ansattes arbejdsmiljø og med dårligere service for borgerne til følge.

FOA kræver overenskomst

Der arbejdes hårdt for at overenskomstdække de eksisterende arbejdspladser på det private område for pleje og praktisk hjælp. Senest er det lykkedes FOA at indgå overenskomst med arbejdsgiverforeningen KA-pleje og firmaet Puk's Hjemmehjælp I/S. Pt. er FOA i konflikt mod DK-Pleje ApS, der ikke vil aftale overenskomst

IFOA og FOA-fagforeningerne arbejdes der målrettet på at få de private firmaer, der tilbyder pleje og praktisk hjælp, til at tegne overenskomst med FOA. Løn- og arbejdsvilkår skal være i orden af hensyn til de ansatte, så det ikke er muligt for private firmaer at dumpe lønnen inden for området for pleje og praktisk hjælp.

Derfor vil vi i den kommende tid kontakte firmaerne med ønske om dialog og forhandling. Medarbejderne skal ikke arbejde under usle vilkår og ringe løn. De skal arbejde under overenskomstforhold, der sikrer dem en god og sikker ansættelse.

En del af de private plejefirmaer mener selv, at de følger de eksisterende overenskomster for pleje og praktisk hjælp. Men realiteten er, at de blandt andet tolker arbejdstidsreglerne som "vinden blæser" og oftest til egen fordel.

STOR LØNFORSKEL

Firmaet DK-Pleje ApS har valgt at indgå en firmaaftale med den kristelige forening Krifa. Sammenligner man den aftale med overenskomsten som Dansk Industri og FOA har indgået, så får medarbejderne fra DK-Pleje



Foto: Jørgen Traue

ApS i gennemsnit 7,7 procent mindre i løn og pension end privatansatte, der aflønnes efter Dansk Industri og FOA overenskomsten.

Siden konfliktvarslet blev afgivet til DK-Pleje ApS i sommer, har FOA og fagforeningen besøgt kommunerne, hvor plejefirmaet udfører pleje og praktisk hjælp til borgerne. Her har vi talt om arbejdsklausuler og om tilsyn. Efter møderne har tre kommuner, på grund af væsentlig misligholdelse af kontrakterne, valgt at opsigte deres kontrakter med firmaet.

ARBEJDSVILKÅR

Vi har set tilfælde, hvor medarbejdere ikke får løn for de timer, de er sat til at arbejde. Hvis en borger ringer afbud, trækkes timerne fra, og ergo er man tjenestetidsplanlagt til otte timer, men får reelt

kun løn for seks timer. Det vil sige, at man som medarbejder aldrig kan regne med et fast timetal eller løn.

Som gruppeleder møder man på arbejde kl. 7.00–17.00, og derefter har man ansvaret for akuttelefonen til næste morgen, hvor man møder på arbejdet igen. På sådan en vagt kan man sagtens have 20–30 nødopkald fra borgere og nattevagten. Hvis ikke nattevagten kan tage et nødopkald selv, så må gruppelederen stå ud af sengen og køre hen og hjælpe borgeren. Et sådant arbejdsmiljø kan ingen holde til i længden. Alt hvad der hedder hviletidsbestemmelser er i den grad tilsidesat.

VARSLER KONFLIKT

Den 1. september 2016 startede den af FOA lovlig varslede konflikt mod

DK-Pleje ApS, fordi firmaet efter utallige opfordringer ikke ville indgå overenskomst med FOA. Derfor er vores medlemmer på arbejdspladsen udtaget til konflikt og må derfor ikke arbejde i virksomheden i skrivende stund. Der er også afgivet konfliktvarsel til andre firmaer, der samarbejder eller leverer ydelser til DK-Pleje ApS.

Det er aldrig før sket, at en varslet konflikt reelt er blevet effektueret på det private område. Tidligere har truslen om konflikt været tilstrækkelig til at få de private firmaer til at indgå overenskomst med FOA. Hvor længe konflikten kommer til at vare vides ikke med sikkerhed.

ANDRE FIRMAER

Imens konflikten mod DK-Pleje ApS har kørt, er det lykkedes FOA at indgå

Store forandringer på hospitalerne

Fokus på faglighed giver social- og sundhedsassistenterne positiv medvind, men Sundhedsplatform, fusioner, pressede vilkår for tillidsrepræsentanterne og nye besparelser presser hverdagen voldsomt på hospitalerne

overenskomst med arbejdsgiverforeningen KA-pleje og firmaet Puk's Hjemme-hjælp I/S.

Medarbejderne i firmaerne skal senest den 21. november 2016 overgå til en rigtig overenskomst med løn-, pension- og ansættelsesforhold, der svarer til de overenskomster, der gælder for offentligt ansatte. Fagforeningen ser frem til et godt og konstruktivt

samarbejde. Hvor mange overenskomster der vil blive indgået på det private område, må fremtiden vise. FOA og fagforeningen vil gå i dialog med firmaerne, og forhåbentlig vil vi opnå mange gode resultater til gavn for vores medlemmer.

Læs artiklen "Din Fleksible Service sagde ja til løntjek" i infoa nr. 1, 2016, side 20-22.

Nye private overenskomster

I marts 2017 skal FOA's mere end 200 private overenskomster fornyes, hvoraf en meget stor del er med firmaer, der leverer personlig pleje og praktisk bistand på ældreområdet.

Forberedelserne er i gang og fortsætter i løbet af efteråret med medlemsdebat og konference for tillidsvalgte. FOA har haft indledende drøftelser med arbejdsgiverne i Dansk Erhverv, Dansk Industri og Kristelig Arbejdsgiverforening Pleje. Og i december udtager FOA's hovedbestyrelse de endelige overenskomstkrav.

I Region Hovedstaden samarbejder FOA-fagforeningerne om arbejdet, fordi firmaerne ofte sælger ydelser på tværs af kommunegrænser og FOA's interne opdeling. Der er blevet dannet et regionalt netværk for de privatansatte tillidsrepræsentanter. Netværket skal blandt andet være med til at udarbejde overenskomstkravene, der vil blive fremsendt samlet for FOA-fagforeningerne i Region Hovedstaden.

Fagforeningen og Region Hovedstadens øvrige FOA-fagforeningers fælles indsats for at sikre, at social- og sundhedsassistenterne behandles ordentligt, og at de har en fremtid på Region Hovedstadens hospitaler, ser nu ud til at bære frugt.

Vi bliver nu taget mere alvorligt, når vi jævnligt mødes med regionspolitikkerne. Dialogen er god, og det er nu ikke kun os fagforeninger, der kommer med ideer til handlinger. Det kommer også "oppefra".

Regionen har stort fokus på fremtidens mangel på plejepersonale. For selv om der er lavet rapporter, der fortæller, at social- og sundhedsassistenterne vil komme i overskud i fremtiden, så har ledelsen i Region Hovedstaden indset, at det ikke er den virkelighed, de ser i dag.

Det er stadig meget lokalt bestemt, hvor vores faggrupper arbejder, og hvor mange

muligheder de får for at anvende deres kompetencer. Der er fremgang nogle steder og tilbagegang andre steder, men alt i alt går det den rigtige vej på hospitalerne i Region Hovedstaden.

Vi pointerer hele tiden vigtigheden af det tværfaglige samarbejde, og at social- og sundhedsassistenterne er en faggruppe med egen faglighed.

At udviklingen stille og roligt går den rigtige vej, betyder dog ikke, at vi bare kan læne os tilbage. Vi har stadig en kamp, der skal kæmpes på mange afdelinger, og vores tillidsrepræsentanter skal hele tiden være på vagt, når der bliver lavet ændringer og omstruktureringer.

VIGTIGE PROJEKTER

De faglighedsprojekter, som vi har gennemført på en række lunge-, neurologiske og ortopædkirurgiske afdelinger i regionen, er nu i gang på en række kardiologiske afdelinger. Projekterne har været



Foto: Mark Knudsen/Monsun

vigtige for vores egne social- og sundhedsassistenter, men i høj grad også for andre faggrupper og ledelser. For selv om social- og sundhedsassistenterne nu har eksisteret i 25 år, så er der stadig ledelser og kollegaer, som ikke er klar over, hvor meget vores social- og sundhedsassistenter kan.

Vi fortsætter indsatsen for vores social- og sundhedsassistenter faglige anerkendelse, fordi den utvivlsomt har stor betydning for anerkendelse og social- og sundhedsassistenternes fremtid i Region Hovedstaden, samt arbejdsglæden og arbejdsmiljøet.

Læs artiklen "Grib jeres faglighed!" i infoa nr. 2, 2016, side 20-22.

IT-PLATFORM

Den 21. maj overgik Herlev og Gentofte Hospital til et helt nyt it-system – Sundhedsplatformen, som

Region Hovedstaden har købt i USA.

Herlev og Gentofte Hospital var det første hospital, der overgik til et system, der efter planen ikke er færdigudviklet til danske hospitaler. Og det har været en stor mundfuld, fordi Sundhedsplatformen er et amerikansk system, der stemmer dårligt overens med vores kultur i det offentlige, der er langt mere tillidsbaseret.

Denne store "kulturændring" er først gået op for Region Hovedstaden nu. Det har desværre ikke været noget, man har haft så stor fokus på i forberedelsen, men den skal tages ret alvorligt. Vi venter spændt på, hvordan man vil arbejde med den.

Sundhedsplatformen er kommet for at blive. Der er blevet investeret mange penge i it-systemet, og i sig selv er det også genialt. Men det tager nok tid, før Sund-

hedsplatformen fungerer helt fejlfrit.

Personalet på Herlev og Gentofte Hospital er stadig meget pressede, for selv om personalet har været dedikeret og vidst, at det ville blive svært, så er der grænser for, hvor lang tid man som personale kan holde gejsten oppe.

Vi får meldinger om, at arbejdsmiljøet er presset, fordi man både skal diskutere med pårørende og med kollegaer, når systemet ikke gør det, man forventer. Siden opstarten er der rettet mange fejl, hvilket forhåbentligt gør det lettere for regionshospitalerne, der nu skal i gang. Men der er stadig meget parallelarbejde, hvor personalet er nødt til at bruge papir, fordi en syg patient ikke kan vente, til systemet svarer.

I november 2016 er det Rigshospitalets tur at tage Sundhedsplatformen i brug.

Læs artiklen "Nyt it-system ruller ud på hospitalerne" i infoa nr. 1, 2016, side 24-26.

STOR UDFORDRING

Fusioner af hospitalerne og afdelinger i regionen har været en stor udfordring.

I det omfang det har kunnet lade sig gøre, har ledelserne på de fusionerede hospitaler reduceret antallet af tillidsrepræsentanter.

Dertil har fusioner af afdelinger på tværs af matrikler været mere tidskrævende og en væsentlig større opgave, end man har forestillet sig.

I forbindelse med de sidste års fusioner er antallet af fællestillidsrepræsentanter blevet halveret, fordi ledelserne er blevet halveret. Det har været en hård omgang, fordi vores fællestillidsrepræsentanter nu skal dække to matrikler.

Fagforeningens holdning er, at fællestillidsrepræsen-

tanter bør være fuldtidsfrikøbte, så de har, hvad der svarer til fuld tid til at udføre deres tillidsarbejde. Sådan har det også altid været, men efter fusionerne har ledelserne introduceret et princip om, at fællestillidsrepræsentanternes timer skal udregnes i forhold til, hvor mange medarbejdere de repræsenterer m.m. Det har givet en del kampe, og vores fællestillidsrepræsentanter er blevet kastebolde i en intern konflikt mellem hospitalernes direktioner og de lokale afdelinger, hvor vores fællestillidsrepræsentanter er ansat.

De lokale afdelingsledelser er meget forskellige, og derfor har vores tillidsvalgte

også fået meget forskellige vilkår for deres tillidsarbejde. Vilkår som fagforeningen forsøger at forbedre.

ØKONOMI

Region Hovedstaden skal spare 360 millioner kroner på det budget, som regionsrådspolitikerne allerede har vedtaget.

Ud over det skal der stadig effektiviseres for to procent, og der er hospitaler, der har underskud.

Der er tale om så stor en besparelse, der ikke kan klares uden meget store konsekvenser for medarbejdere og patienter.

I budgetaftalen er der afsat 76,2 millioner kroner til at lette personaleomsætning

og naturlig afgang fremfor afskedigelser.

Men budgetaftalen indeholder også et fokus på arbejdsmiljøet, og der står, at forligsparterne er opmærksomme på arbejdsmiljøet, så der henstilles til en styrket indsats, løbende dialog og mere fokuseret Trivselop-indsats.

Medarbejdersiden i det øverste MED-udvalg har været med til at præge disse to ting. Men i forhold til kommende fyringer og de 900 stillinger, så batter det ikke meget. Ud af de 900 stillinger vil knap 200 fuldtidsstillinger blive berørt. Så i skrivende stund holdes der omplaceringssamtaler med de berørte medarbejdere. Kan

de ikke omplaceres, vil det betyde en afskedigelse med virkning fra den 1. december 2016. Omkring 10 ansatte fra vores faggrupper er aktuelt i gang med disse samtaler.

Besparelserne vil især gå ud over de administrative medarbejdere, fordi Sundhedsplatformen nu implementeres.

Vi skal være vagthunde i forhold til arbejdsmiljøet, som i forvejen er meget presset. Alle faggrupper er heldigvis meget opmærksomme på det, og det har også fået bevågenhed fra medierne. Men den enkelte, der står derude, skal også sige fra.

Masseafskedigelser

I forbindelse med afskedigelserne i Region Hovedstaden er der opstået uenighed mellem FOA og Region Hovedstaden om fortolkning af loven om masseafskedigelser. En uenighed, der er ved at blive afklaret i skrivende stund.

Loven om masseafskedigelser giver blandt andet de ansatte og deres faglige organisationer ret til forhandling af afskedigelserne, sådan at man kan begrænse afskedigelserne og afbøde følgerne ved omplacering eller omskoling.

Ifølge Region Hovedstaden skal afskedigelserne ikke følge

loven om masseafskedigelser, fordi den enkelte "virksomhed" er at betragte som ét ansættelsesområde, der ikke kommer over lovens kriterie om 30 afskedigelser.

Det er FOA lodret uenig i, for forbundet anser samtlige af Region Hovedstadens "virksomheder" som ét ansættelsesområde, der altså bliver omfattet af loven om masseafskedigelser, når ledelsen planlægger af fyre mere end 30 medarbejdere på Region Hovedstadens arbejdspladser.

Wulffmorgenthaler



Bestyrelse og udvalg – 2016

Bestyrelse

FORMAND

Mari-Ann Petersen, fra den 31. marts 2016
Palle Nielsen, indtil den 30. marts 2016

NÆSTFORMAND

Tina Græsted, fra den 14. april 2016
Mari-Ann Petersen, indtil den 30. marts 2016

FAGLIG SEKRETÆRER

Eva D'Artibale Lorenzen, faglig sekretær
Charlotte Thim von Mehren, faglig sekretær
Poul Møller, faglig sekretær indtil den 14.
september 2016
Janine Almy, faglig sekretær fra den 14. april
2016

ØVRIGE BESTYRELSESMEDELMER

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. suppleant til
den 14. april 2016 og efterfølgende bestyrelsesmedlem
Carina Barsøe Olsen, 2. suppleant til den 14.
april 2016 og efterfølgende 1. bestyrelses-
suppleant

ØVRIGE TILLIDSVALGTE

Britta Markussen, revisor
Lene Tesdorph Jørgensen, revisor
Charlotte Christiansen, revisorsuppleant
Benthe Viola Holm, fanebærer
Heidi Kelm Jensen, fanebærersuppleant

Bestyrelsesudvalg 2016

1. MAJ UDVALGET

Charlotte Thim von Mehren, faglig sekretær og politisk ansvarlig
Eva D'Artibale Lorenzen, faglig sekretær
Janine Almy, bestyrelsesmedlem
Vibeke Jensen, bestyrelsesmedlem
Susan McAlden, bestyrelsesmedlem
Kate Blumensaadt Flenting, bestyrelsesmedlem

– Tidligere formand Palle Nielsen var medlem af udvalget i formandsperioden.

NETVÆRK I FAGBEVÆGELSEN (NIF)-UDVALG

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

STRUKTUR-, DEMOKRATI- OG LOVUDVALGET

Mari-Ann Petersen, formand
Eva D'Artibale Lorenzen, faglig sekretær
Janine Almy, faglig sekretær
Kisser Maak, bestyrelsesmedlem
Maria Konstantinidou, bestyrelsesmedlem
Mai-Britt Christensen, bestyrelsesmedlem
Jean Petersen, bestyrelsesmedlem

– Tidligere formand Palle Nielsen var politisk ansvarlig i formandsperioden.

– Faglig sekretær Poul Møller var medlem af udvalget indtil 14. september 2016.

SENIORKLUBBESTYRELSEN

Charlotte Thim von Mehren, faglig sekretær 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

– Tidligere formand Palle Nielsen var politisk ansvarlig i formandsperioden.

Valgskema 2016–2019

2016	2017	2018	2019
Næstformand Tina Græsted		Formand Mari-Ann Petersen	
	Faglig sekretær Charlotte Thim von Mehren	Faglig sekretær Vakant	Faglig sekretær Eva D'Artibale Lorenzen Faglig sekretær Janine Almy
Bestyrelsesmedlem Kisser Maak	Bestyrelsesmedlem Vibeke Jensen	Bestyrelsesmedlem Jean Petersen	Bestyrelsesmedlem Kate B. Flenting
			Bestyrelsesmedlem Vakant
Bestyrelsesmedlem Heidi Kelm Jensen	Bestyrelsesmedlem Elsebeth Bjørnkjær	Bestyrelsesmedlem Susan McAlden	Bestyrelsesmedlem Maria Konstantinidou
1. bestyrelsessuppleant Carina B. Olsen	2. bestyrelsessuppleant Vakant	1. bestyrelsessuppleant Carina B. Olsen	2. bestyrelsessuppleant Vakant
Revisor Britta Markussen	Revisorsuppleant Charlotte Christiansen	Revisor Lene B. Jørgensen	Revisorsuppleant Charlotte Christiansen
Fanebærer Benthe Viola Holm	Fanebærersuppleant Heidi Kelm Jensen	Fanebærer Benthe Viola Holm	Fanebærersuppleant Heidi Kelm Jensen

Indkomne forslag

Ad dagsordenens punkt 7

FORSLAGSSTILLER - BJARNE OVE NIELSEN:

FOA Social- og Sundhedsafdelingen vil arbejde aktivt på at få afskaffet de helt urimelige juridiske dokumenter, som Københavns Kommune anvender ved aftrædelse, fyring eller afgang af medarbejder, og som lyder: "Parterne er ligeledes enige om, at der herefter ikke henstår yderligere udeståenderne af ansættelsesretlig, forvaltningsretlig (eller tjenestemand retlig) karakter mellem parterne. Forliget er således til fuld og endelig afgørelse."

Til notater

This image shows a single sheet of white paper with horizontal dotted lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

Faggrupperepræsentanter

Ad dagsordenens punkt 9 K

Social- og sundhedshjælper
Suppleant

Dan Larsen
Annemarie Ernbro

Social- og sundhedsassistent
Suppleant

Lis Foder
Vakant

Sygehjælper
Suppleant

Vivi Lone Andersen
Vakant

Plekehjemsassistent
Suppleant

Ismail Lutfi Sadi Abu Zahrah
Jean Petersen

Plejer
Suppleant

Vakant
Vakant

Beskæftigelsesvejleder
Suppleant

Bente Vestergaard Levring
Vakant

Hjemmehjælper
Suppleant

Gitte Andersen
Vakant

Neurofysiologiassistent
Suppleant

Vakant
Vakant

Handicaphjælper
Suppleant

Vakant
Vakant

Handicapledsager
Suppleant

Vakant
Vakant

Leder/mellemleder
Suppleant

Vakant
Vakant



Budget 2017

Budget vedtaget på bestyrelsesmødet den 11. oktober 2016

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

KONTINGENT UÆNDRET TIL FOA SOSU

Det faglige kontingent til FOA Social- og Sundhedsafdelingen er fortsat 171,50 kr. om måneden for en fuldtidsansat. Dog stiger det faglige kontingent til forbundet med 6 kr. til i alt 168,50, og det samlede faglige kontingent for en fuldtidsansat bliver således 340,50 kr. om måneden.

NB: Kontingentet til forbundet er inklusive 10 kr. i strejkekontingent og inklusive 8 kr. til FOA Gruppeliv, der sikrer alle medlemmer et engangsbetrag ved kritisk sygdom og død.

Note		Budget 2017 t.kr.	Budget 2016 t.kr.	Resultat 2015 t.kr.
1	Kontingentindtægt	30.000	30.000	30.209
	Overført til aktivitetspulje	-174	-348	-349
	Øvrige indtægter			2
	Indtægter	29.826	29.652	29.862
2	Lønninger	23.420	21.681	22.452
3	Aktivitetspulje			-55
3	Elevklub	88	136	-150
3	Faglige aktiviteter	823	853	563
4	Mødeaktiviteter	872	1.047	506
5	Uddannelsesaktiviteter	400	400	441
6	Bladudgivelse	1.010	1.010	958
7	Information	335	285	294
8	Administration	2.658	2.694	2.607
9	Ejendommens drift	872	721	-1.012
10	Kantine	0	0	-282
11	Afskrivninger	422	490	414
12	Renter (udgifter minus indtægter)	335	335	248
13	Skat	0	0	0
	Omkostninger	31.235	29.652	26.984
	Årets budgetterede resultat	-1.409	0	2.878

Note	Budget 2017 t.kr	Budget 2016 t.kr
Noter til budgettet 2017 og 2016		
1 Kontingent		
Indtægter	30.000	30.000
Øvrige indtægter		0
3 Til aktivitetspulje	-174	-348
Kontingentindtægt i alt	29.826	29.652
2 Lønninger		
Løn incl. pension for valgte og ansatte	23.542	21.655
Fælles lønomkostninger:		
Særlig feriegodtgørelse	470	450
ATP	163	154
ATP finansiering	30	45
AER	165	195
Barselsfond	40	41
Uddannelsesfond	42	35
Lønsumsafgift	1.498	1.380
Fælles lønomkostninger i alt	2.408	2.300
Refusionsordninger:		
Stillingsmandsgodtgørelse	70	70
Underviserløn - kernemoduler	500	370
Sygedagpengerefusion	100	
Refusion AKUT-midler – mødevirksomhed mv.	148	148
Refusion AKUT-midler	421	430
FOA A-kasse andel af løn til køkken/rengøring	891	891
Refusion til løn for Regionskonsulent/oa	400	365
Refusioner i alt	2.530	2.274
Samlede lønomkostninger	23.420	21.681
3 Aktivitetspulje		
1 kr. pr. aktiv medlem pr. måned 2017	174	
2 kr. pr. aktiv medlem pr. måned 2016		348
Indtægt i alt	174	348
3 Elevklub		
Kontingentindtægt	-300	-277
Bogsalg	-800	-800

Note	Budget 2017 t.kr	Budget 2016 t.kr
Vareforbrug - køb af bøger mv.	800	800
Løndel 50% af organizer/elevarbejde	230	255
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	88	136
3 Faglige aktiviteter		
Bevillinger	97	97
Kontingenter	343	342
Ungdomsarbejde	25	25
Pensionister	138	144
Juletræsfest	175	200
TR/SR-materialer	45	45
Faglige aktiviteter i alt	823	853
4 Mødeaktiviteter		
Generalforsamling	400	400
Bestyrelsesmøder	221	221
Udvalg	30	30
Andre møder	101	101
Medlemsmøder	20	20
Folkemøde på Bornholm	100	75
EPN		100
Kongres-FOA		100
Mødeaktiviteter i alt	872	1.047
5 Uddannelsesaktiviteter		
Medlemsorganisering		
Kursusgebyrer: AOF m.fl.	558	558
Deltagerbetaling til medlemskurser	-158	-158
Uddannelsesaktiviteter i alt	400	400

Note		Budget 2017 t.kr	Budget 2016 t.kr
6	Bladudgivelse		
	Layout 4 udgivelser	170	170
	Tryk 4 udgivelser	250	250
	Rammebeløb (foto/artikler m.v.)	240	240
	Porto	350	350
	Bladudgivelse i alt	1.010	1.010
7	Information		
	Facebook	50	
	Lommebøger	285	285
	Information i alt	335	285
8	Administration		
	Telefon	85	115
	IPad-omkostninger	35	65
	IPad til sagsbehandlere samt abonnement	0	75
	Revision	163	163
	Porto og gebyrer	440	440
	Postlevering/afhentning	0	45
	Fotokopiering	30	30
	Kontorartikler	150	150
	Transport	125	150
	Forsikringer	75	80
	Arbejds miljøcentret (tidligere BST)	35	35
	Faglitteratur og regelsamlinger	40	15
	Avisabonnementer	20	20
	Radio/TV licens	5	5
	Telefonbogs- og netannoncer	0	15
	Stillingsannoncer	75	75
	IT-anskaffelser	160	125
	IT-reparation og vedligeholdelse	10	5
	Reparation/vedligeholdelse af inventar	40	40
	Småanskaffelser - møbler mv.	250	250
	Udsmykning	40	30
	Rengøring - service - vinduespudsning	370	330
	Personaleomkostninger, uddannelse, møder, konferencer mv.	1.000	994
	Varmdrikautomat	150	80
	PR-materialer	25	25
	Repræsentation	20	20
	Andre omkostninger	15	15
		3.358	3.392

Note	Budget 2017 t.kr	Budget 2016 t.kr
Administrationsaftale med FOA A-kasse	-700	-698
Administration i alt	2.658	2.694
9 Ejendommens drift		
Ejendomsskat	450	450
Forsikringer	85	82
Varme, el og vand i alt	618	575
Snerydning mv. – udenomsarealernes vedligeholdelse	55	55
Alarmsystem	90	150
Bygningsvedligeholdelse - vedligeholdelsesplan	950	746
Reparation, service, drift og vedligeholdelse materiel	700	700
Diverse, renovation etc.	115	115
Ejendommen i alt	3.063	2.873
Lejekontrakt FOA A-kasse	-350	-350
Huslejeindtægt FOA A-kasse + leje af lokaler	-1.789	-1.750
Udlejning af mødelokaler/sal	-52	-52
Ejendommens drift i alt	872	721
10 Kantinedrift		
Indtægter	-1.264	-1.264
Varekøb	1.020	1.020
Reparation og vedligeholdelse af køkkenmaskiner mv.	85	85
Småanskaffelser	55	55
Fagforeningens resultat af moms/kantine	104	104
Kantinedrift i alt	0	0
11 Afskrivninger		
Inventar	144	212
Andre maskiner		
Andre anlægsaktiver	278	278
Afskrivninger i alt	422	490
12 Renter og afdrag		
Prioritetsrenter mv.	360	360
Renteindtægter	-25	-25
Renter, netto i alt	335	335
13 Skat af årets indkomst	0	0
Der forventes ingen skat for budgetåret.		

Generalforsamling 2016

Der afholdes ordinær generalforsamling i FOA Social- og Sundhedsafdelingen. Tirsdag den 29. november 2016 i Østerbrohuset, Århusgade 103, København Ø

Dagsorden

KL. 15.30–16.45: "Åbent hus" i Østerbrohuset

KL. 16.45–17.45: Middag

- KL. 17.45:**
1. Velkomst
 2. Godkendelse af forretningsorden
 3. Valg af dirigenter
 4. Valg af stemmeudvalg
 5. Beretning
 6. Budget samt kontingentfastsættelse
 7. Indkomne forslag
 8. Lovforslag
 9. Valg

AD 7 – INDKOMNE FORSLAG:

Forslag fra Bjarne Ove Nielsen
– se forslag i beretningen side 24.

AD 9 – VALG:

Bestyrelsen:

- A. Næstformand Tina Græsted – *genopstiller*
- B. Faglig sekretær – *vakant*
Bestyrelsesmedlem Maria Konstantinidou – *opstiller*
Peter Joakim Buch – *opstiller*
- C. Ordinær bestyrelsespost – bestyrelsesmedlem
Kisser Maak – *genopstiller*
- D. Ordinær bestyrelsespost – bestyrelsesmedlem
Heidi Kelm Jensen – *genopstiller*
- E. Ordinær bestyrelsespost – *vakant*
Lisbeth Glaven – *opstiller*
- F. Såfremt Maria Konstantinidou vælges til faglig sekretær, vælges yderligere et bestyrelsesmedlem
Laila Marie Hansen – *opstiller*

- G.** 1. bestyrelsessuppleantpost – 1. bestyrelsessuppleant Carina Barsøe Olsen – *genopstiller*
- H.** 2. bestyrelsessuppleantpost – *vakant*
Laila Marie Hansen – *opstiller*
Christina Risberg Müller – *opstiller*

Øvrige:

- I.** Revisor – Britta Markussen – *genopstiller*
- J.** Fanebærer – Benthe Viola Holm – *genopstiller*
- K.** Valg af faggrupperepræsentanter
– se oversigt i beretningen side 25.

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

STEM I FAGFORENINGEN

Medlemmer kan også afgive deres stemme ved personligt fremmøde i fagforeningen.
Onsdag den 23. november kl. 9.00–18.00
Mandag den 28. november kl. 9.00–15.30

TILMELDING til generalforsamlingen skal ske på fagforeningens hjemmeside: www.foa.dk/sosu.
Tilmeldingsfristen er onsdag den 23. november 2016.

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 mandag den 7. november.