

BERETNING

September 2017 – september 2018

Inkl. dagsorden og budget til vedtagelse
på FOA Social- og Sundhedsafdelingens
generalforsamling 21. november 2018



INDHOLD

Forord: Side 3

OK18: Side 4–7

Sammenholdet sejrede • Vi var klar

Løn: Side 8–11

9.283.000 kroner • Case: Sagde nej • Når man ikke vil høre, må man føle • Case: Kommune måtte til lommerne • Løncafé

Private: 12–13

Det private område vokser • Netværk for TR • Private firmaer • Netværk for handicaphjælpere

Beskæftigelse og velfærd: Side 14–16

Brug for alle hænder • Tomme stole • Færre ledige • Lobbyer for velfærd

Ledere: Side 17

SOSU og leder • Ny overenskomst • Ny lederuddannelse • Ny lønpolitik

Regionen: side 18–20

Faglighed og samarbejde • Stærkere politisk indflydelse • Fokus på tvang • Fusioner giver frustrationer

Kommunikation: Side 21

Sociale medier • Nyhedsbrev • Læserne • 180.000 så hilsen til Støjberg

Faglighed: Side 22–23

Pulje bringer flere op i tid • Forenkling af regler • Peer to peer • Skills • Fokus på demens • Praktikvejledere • Efteruddannelse

Fællesskabet: Side 25–29

Et endnu stærkere fællesskab • Opkald til udmeldte • Fagforeningen på skolebesøg • Mangfoldighedsfest • CPH Pride • Her kan du gå til fagforening • Intet lokalt ungdomsnetværk • Stor aktivitet blandt seniorer • 1. maj • Vigtige tillidsvalgte

Arbejds miljø: Side 30–31

Voldsomt arbejdsmiljø • Den syge arbejdsplads • Nyhedsbrev • Tidlig indsats • Arbejder du gratis? • Permanent arbejdsmiljøkonsulent • Pjece om samarbejde • Stressfyldt hverdag • 143 sager • 30 timers arbejdsuge

Arbejdsprogram: Side 32

Bestyrelse og udvalg: Side 34

Budget: Side 35

Dagsorden: Side 40

BERETNING 2018

Udgivet af FOA Social- og Sundhedsafdelingen november 2018 som tillæg til medlemsbladet FOA SOSU nr. 4 2018
Illustrationer: Colourbox eller privatfoto, hvor intet andet er nævnt. Forsidefoto: Anne Guldager



Foto: OLIVIA LOFTLUND

"OK18 viste, at vi vinder, når vi står skulder ved skulder".

VI VANDT – MEN VI VIL MERE!

Ovenstående er overskriften på en udtalelse fra et tværfagligt møde for 350 tillidsrepræsentanter i København og Frederiksberg. Mødet fandt sted, efter overenskomstresultatet var blevet stemt hjem af medlemmerne.

Budskabet fra de københavnske tillidsrepræsentanter er, at vi skal bruge erfaringerne fra OK18 i den fortsatte kamp for velfærd. Vi skal blive ved med at kæmpe sammen for flere hænder og et bedre arbejdsmiljø, mens vi afviser nedskæringer på velfærd og personale i de kommunale og regionale budgetter.

Velfærden lider i den grad nød, men OK18 viste, at vi vinder, når vi står skulder ved skulder.

Det er os, der skal råbe op, når velfærden er truet, for det er os, der færdes derude, hvor besparelser og usolidariske skattelettelser får konsekvenser. Der skal være vilkår til, at

vores faglighed til gavn for borgere og patienter kan bruges fuldt ud. Og arbejdsforholdene og arbejdsmiljøet skal være i orden.

Et folketingsvalg kommer senest i juni 2019. Vi vil i fagforeningen arbejde for, at velfærd og arbejdsvilkår bliver de vigtigste temaer i valgkampen.

I 2018 har vi fået mange nye medlemmer. Nu skal de sidste med, så alle arbejdspladser bliver et stærkt fagligt FOA-fællesskab.

Tag din kollega i hånden og med ind i fagforeningen. Mød op på generalforsamlingen, vær med til at bestemme og deltag aktivt i kampen for vores velfærd og arbejdsforhold.

Vi er stærke, når vi står sammen.

*På bestyrelsens vegne
Mari-Ann Petersen, formand*

SAMMENHOLDET SEJREDE

Forårets overenskomstforhandlinger begyndte med et stærkt sammenhold og sluttede med et stærkt resultat.

Fra begyndelsen var en samlet fagbevægelse enige om en række fælles mål i forbindelse med OK18: Forhandlingerne skulle resultere i en lønudvikling på niveau med de privatansattes. Lærerne og de statsansatte skulle have ordnede forhold, hvad angår arbejdstid og frokostpause. Der skulle siges nej til forringelser af seniorordningerne, og der blev stillet krav om reallønsfremgang og puljer til lavtlønnede og kvindefag.

Det lykkedes for fagbevægelsen, men det gik galt for arbejdsgiverne, der var gået til forhandlingerne med krav om forringelser.

Arbejdsgiverne fejlbedømte graden af sammenholdet og viljen til at kæmpe.

KOM SENT I GANG

De faglige organisationer sad alle med korslagte arme og ville ikke forhandle, før der var indledt reelle forhandlinger om lærernes arbejdstid, og først langt

inde i januar 2018 kom alle forhandlinger i gang.

Efter ugers forhandlinger uden resultater overgik forhandlingerne den 1. marts til Forligsinstitutionen.

Undervejs advarede KL og DA om konsekvenser for velfærd og konkurrenceevne, hvis fagbevægelsens lønkrav blev opfyldt, og arbejdsgiverne lagde op til at tømme strejkekasserne ved at udsende det største lockout-varsel på det offentlige område nogensinde.

Lockoutvarslene omfat-

tede 450.000, flere end halvdelen af alle offentligt ansatte. De faglige organisationer havde udsendt strejkevarsel for 80.000, svarende til 10 procent.

Men også her fejlbedømte arbejdsgiverne situationen. Truslen om lockout gjorde bare kampviljen større og øgede befolkningens opbakning til de offentligt ansatte.

KAMPEN UDENFOR

Kampen om OK18 fandt ikke kun sted i forhandlings-



- ✓ **Generelle lønstigninger** til alle på mellem 6,2 (Staten) og 6,8 procent (kommuner og regioner).
- ✓ **Ekstra penge fra lavtløns- og uligelønspuljer** samt fra pulje til rekruttering af social- og sundhedsassistenter.
- ✓ **Lønstigninger til eleverne** på mellem 14 og 19 procent over tre år.

JA!

Medlemmerne valgte at følge fagforeningens bestyrelses klare opfordring til at stemme ja til de nye overenskomster.

95,4 procent af fagforeningens medlemmer stemte ja.

Stemmeprocenten blev på **62,6 procent** – den højeste nogensinde.



Den 12. april klokken fem minutter i tolv blev arbejdet mange steder sat på stand by, da både offentligt og privat ansatte på arbejdspladser over hele landet fulgte opfordringen til at få taget et billede med opbakning til de offentligt ansattes kamp. Her er det fagforningens medarbejdere, der bakker op.

FOTO MARK KNUDSEN/MONSUN



Engagementet blandt medlemmer og tilidsvalgte varede ved under hele overenskomstforløbet, og rigtig mange medlemmer deltog i de mange aktiviteter i flere måneder som her foran Forligningsinstitutionen.

► ► lokalerne, men også udenfor, hvor det hurtigt blev til en 24 timers fanevagt som symbol på medlemmernes opbakning til forhandlernes krav helt frem til det sidste forlig. Også lokalt i kommunerne og i regionen var medlemmer på gaden for at fortælle befolkningen, hvad der blev kæmpet for.

Mange uden tidligere erfaring med faglig kamp gik med, og SOSU-fanen var her der og alle vegne i nyhedsindslag på TV og på forsiden af flere både trykte og elektroniske medier gennem hele forløbet.

Og det virkede. Onsdag den 25. april blev det første forlig indgået mellem LO-grupperne og Danske Regioner, og i dagene efter blev der indgået forlig med kommunerne og Staten. Storkonflikten blev undgået.

RESULTATET

Arbejdsgiverne endte med at trække alle krav om løntilbageholdenhed, mere lokalløn, mindre indflydelse til fagforeningerne, forrin-

gelse af seniorordningerne samt dårligere ansættelsesforhold og arbejdstidsregler tilbage.

De faglige organisationers krav – reallønsfremgang i alle tre overenskomstår blev opfyldt. Privatlønsværnet blev afskaffet, så offentligt ansattes lønudvikling får mulighed for at følge de privatansattes. Og spise-pausen blev sikret i forskellige udgaver.

Desuden blev der ekstra løn til kvindefag og lavtlønnede. Små puljer, symboliske måske, men vigtige, da det er første gang nogensinde, man i fagbevægelsen har været enige om at rejse disse krav.

Lærerne fik desværre ikke en arbejdstidsaftale, men en kommission, der skal arbejde med et forslag frem mod næste overenskomst.

Lærerne skal have en forhandlet aftale, og den kamp vil fagforeningen blive ved med at støtte dem i.



Tillidsrepræsentanterne erklærede sig klar til konflikt allerede på det første forberedende møde.



VI VAR KLAR!

Næsten halvandet år gik der fra det første møde i fagforeningen, til der var indgået en aftale om en ny overenskomst.

Overenskomstfornyelser på det offentlige arbejdsmarked er en meget lang proces. Der skal indsamles og udvælges krav, der skal udvælges arbejdspladser til eventuel strejke, der skal forhandles nødberejdsninger, der skal gøres klar til daglig registrering af strejkende og lockoutede – og ikke mindst skal der planlægges demonstrationer og andre aktiviteter, der kan lægge det nødvendige pres på arbejdsgiverne og være med til at sikre befolkningens opbakning.

RUGBRØDSARBEJDE

I alt afholdt fagforeningen 16 møder for tillidsvalgte under og op til forhandlingerne om OK18. Blandt andre særlige møder for tillidsrepræsentanter fra arbejdspladser, der var udtaget til strejke eller lockout.

Også forhandlingerne

med arbejdsgiverne om nødberejdsninger kostede meget tid. Først og fremmest fordi arbejdsgiverne ikke var klar, men også fordi det mange steder viste sig, at den daglige bemanning ikke var større end det, der var nødvendigt under et nødberejdsningsskab.

Hvis det var endt med konflikt, ville 1.700 af fagforeningens medlemmer have været i strejke, og yderligere 700 ville være blevet lockouted.

Derfor udførte tillidsrepræsentanterne sammen med fagforeningens ansatte et kæmpe arbejde for at være klar til den daglige registrering og møder for alle strejkende og lockoutede medlemmer under en eventuel konflikt.

Konflikten kom ikke, men arbejdet var ikke spildt, for arbejdsgiverne så, at vi var klar.

9.283.000 KRON

Stædighed betaler sig, og arbejdsgiverne har måttet finde penge til lokalløn, selvom de påstod, lommerne var tomme.

"Der er ingen penge". Sådan lyder det ofte, når tillidsrepræsentanterne går til deres lokale ledere i region eller kommuner i forbindelse med den årlige forhandling af lokal løn på vegne af deres kolleger.

Ofte viser det sig dog, at det er der alligevel, når fagforeningen – oftest i skikkelse af en tillidsvalgt – bider sig fast

i bordet og ikke bare accepterer et nej, og i flere tilfælde har fagforeningens repræsentanter forladt forhandlingsbordet med dobbelt så meget, som arbejdsgiveren spillede ud med.

I 12 ud af fagforeningens 18 kommuner har den stædige indsats betydet, at sosu-gruppernes andel af lokallønnen

CASE: SAGDE NEJ OG FIK MERE

2017 blev et særligt år i Gladsaxe, da der blev forhandlet 74 løntrin hjem til sosu-grupperne i hjemmeplejen.



Det er ikke hvert år, der er blevet forhandlet lokalløn for alle sosu-grupper i hjemmeplejen Gladsaxe Kommune.

Ledelsens udmelding har været, at der ikke var nogen penge og derfor ikke var noget at forhandle om, men i 2017 stod fagforeningen fast.

"Vi krævede forhandlin-

ger alle steder", fortæller fællestillidsrepræsentant Gitte Fromholt, der sammen med de lokale tillidsrepræsentanter varetog forhandlingerne på vegne af FOA Social- og Sundhedsafdelingens medlemmer.

SAGDE NEJ

Arbejdsgiverne spillede ud med at ville give sammen-

lagt 30 løntrin, bestående af såkaldte tilbageløbsmidler.

Tilbageløbsmidler er de penge, der "bliver tilovers", eksempelvis hvis en sosu-medarbejder med en høj løn holder op og erstattes af en sosu-medarbejder med en lavere løn, eller hvis en funktion bortfalder. Pengene var altså sosu-grupper-

ER

er gået i vejret, og samlet set er der i region og kommuner i løbet af det seneste år forhandlet 9.283.00 kroner ekstra til fagforeningens medlemmer.

**Eksemp-
let er kun ét af
mange eksempler
på, at stædighed på
medlemmernes
vegne betaler
sig.**

nes "egne" og rykkede der- ved ikke ved, at andre fag- grupper i Gladsaxe havde en væsentligt højere andel af lokallønnen.

Tillidsrepræsentanterne sagde derfor nej til arbejds- giverens udspil og krævede i stedet sammenlagt 140 løntrin til medlemmerne.

"Vi vidste godt, at vi ikke kunne

få det hele på én gang, så vi havde aftalt, at vi ville erklære os tilfredse med 70 trin. Ledelsen kom tilbage med 60, vi sagde nej igen og endte så med 74", fortæller Gitte Fromholt.

Til efteråret går det hele i gang igen, og denne gang er strategien i Gladsaxe, at særligt sygehjælperne tilgodeses.

4

I sidste instans kan en uenighed om lokal løn havne som en sag mellem Forbundet FOA og KL eller Danske Regioner. I det seneste år er det sket i alt 37 gange.

3

Lykkes det ikke tillidsrepræsentanten og lederen at blive enige, ryger forhandlingerne et niveau op, og fælles-tillidsrepræsentanten, evt. bistået af Godthåbsvej, forhandler videre med kommune eller region.

2

Tillidsrepræsentanterne får kompetence-udvikling og sparring samt eventuel bistand under selve forhandlingerne.

1

Fagforeningen hånd- hæver den overens- komstsikrede ret til årlige forhandlinger.

NÅR MAN IKKE VIL HØRE, MÅ MAN FØLE

**Hvis arbejdsgiverne ikke overholder
arbejdstidsreglerne, må de have
pungen frem.**

Det sker jævnligt, at arbejdsgivere forsøger at udfordre fortolkningen af arbejdstidsaftalen og medlemmernes rettigheder.

Oftest fanges det i flugten af tillidsrepræsentanter, der holdes skarpe på reglerne gennem jævnlige tilbud om kurser, men indimellem må fagforeningen på banen og om nødvendigt rejse en egentlig sag.



Når der afsløres uregelmæssigheder i forbindelse med løntjek, er det næsten altid i form af brud på arbejdstidsaftalen. I flere tilfælde har et enkelt medlems løntræk afsløret fejl

CASE: KOMMUNE MÅTTE TIL LOMMERNE

**Det kostede en kommune dyrt, at de ikke havde sat
sig ordentligt ind i arbejdstidsaftalen.**



Alex Rodrigues fik for nylig besked på, at han havde over 72.000 kroner til gode hos sin arbejdsgiver, en kommune.

Alex havde gennem en

årrække taget ekstra-vagter uden at være opmærksom på, at han havde krav på tillæg for varslingsaf inddraget fridøgn, selvom han frivilligt havde

påtaget sig vagten.

"Jeg havde hørt, at vi havde en intern aftale om, at hvis man frivilligt havde sagt ja, ville man ikke få varslingsstillægget, og jeg

Find fagfor-
eningens politik for
decentrale arbejds-
tidsaftaler her:

[www.foa.dk/
sosu-politikker](http://www.foa.dk/sosu-politikker)

i en hel gruppe medlemmers løn, så der er blevet rejst sager på flere medlemmer på samme arbejdsplads.

I det seneste år (september 2017 – september 2018) har løntjek i fagforeningen udløst godt en million kroner mere til medlemmerne. Beløbet er dog reelt langt større, da alle de sager, der løses lokalt af tillidsrepræsentanterne, ikke er medregnet.



LØNCAFÉ

Det seneste år har fagforeningen afholdt 10 løncaféer, hvor medlemmer – både privat og offentligt ansatte – har kunnet komme med deres lønseddel og blive undervist i, hvordan lønsedlen skal læses, og hvad man særligt skal være opmærksom på, så man får den løn, man har krav på.

Eksemp- let er kun ét af mange.

gik ud fra, at arbejdsgiveren havde styr på tingene”.

Det havde arbejds-
giveren bare ikke. Fælles-
tillidsrepræsentanten blev
opmærksom på, at den
centrale Arbejdstidsaftale
ikke var blevet overholdt,

og Alex’ og hans kolle-
gers lønudbetalinger blev
gennemgået. Det resulterede i, at kommunen måtte
efterbetale i alt 348.000
kroner til fagforeningens
medlemmer.

Selvom Alex har fået en

god portion penge, sidder
han tilbage med blandede
følelser.

”Man kunne kun gå fem
år tilbage, men jeg har
været i kommunen siden
januar 2012, så jeg ærgrer
mig selvfølgelig over de

penge, jeg er gået glip af.
Jeg er glad for, at fejlen blev
opdaget, og at fagforenin-
gen tog sig af det, men jeg
glæder mig ikke som sådan
over pengene. Det er jo
mine egne penge og nogle,
jeg havde krav på”.

DET PRIVATE OMRÅDE VOKSER

Listen over private firmaer med overenskomst vokser støt, og det samme gør antallet af privatansatte, der ønsker at være del af det faglige fællesskab i fagforeningen. I samarbejde med forbundet og de lokale tillidsrepræsentanter og

ledelser har fagforeningen gennemført 12 besøg på private arbejdspladser i det første halvår i 2018, blandt andet med fokus på løntjek og medlemshvervning.



NETVÆRK FOR TILLIDSREPRÆSENTANTER

Netværkene for tillidsrepræsentanter hhv. på fritvalgsområdet og selvejende/private institutioner mødes hver anden måned. Her drøftes blandt andet tillidsrepræsentantens rolle og udvikling, og tillidsrepræsentanterne klædes på i forhold til fagforeningens politikker og

strategier for blandt andet lønforhandling, synlighed og medlemshvervning.

PRIVATE FIRMAER, DER LEVERER PLEJE OG OMSORG I FAGFORENINGENS OMRÅDE*

MED OVERENSKOMST

Aleris

Attendo

Cura Pleje

Dansk Husmor Hjælp

DFS PLUS

Diakonissestiftelsens hjemmepleje

GetCare

Grøn Rengøring & Pleje

Hjemmehjælpen A/S

Human Care

Olivia Danmark

PlejeDanmark

Puks Hjemmehjælp

DUOS

UDEN OVERENSKOMST

Dragør Pleje Omsorg

Jasmin Hjemmepleje

Din Private Døgnpleje

Solkystens Rengøring og Pleje

SFG – Servicefirmaet Globel

* herunder handicaphjælp.

Herudover findes en række plejecentre og andre botilbud, der drives af private firmaer/organisationer. Disse er alle omfattet af en overenskomst.

NETVÆRK FOR HANDICAPHJÆLPERE

I december 2017 var der premiere på fagforeningens nye netværk for handicaphjælpere og ledsagere, der er en del af Forbundets samlede indsats for at skabe ordnede forhold på området gennem organisering. Målet er at give disse medlemmer, der oftest arbejder alene, mulighed for faglig sparring og kollegialt fællesskab. Indtil videre er der

afholdt fire møder med emner som arbejdsmiljø, overenskomster og uddannelse. Deltagerantallet varierer, og der arbejdes fortsat med rekruttering til netværket, der er blevet synliggjort blandt andet via artikler i medlemsbladet FOA SOSU.

» KL vurderer, at behovet for personale på området ikke vil kunne dækkes af assistenter alene, og at hjælperne fortsat vil være en meget vigtig og stor personalegruppe på ældre- og sundhedsområdet. Det er derfor vigtigt, at kommunerne fortsat bidrager til uddannelsen af hjælpere, og at man fra politisk side tilkendegiver vigtigheden af, at begge medarbejdergrupper indgår i den fremtidige arbejdsstyrke.

Kilde: KL i brev til borgmestre, juli 2018



Fagforeningen har fået bekræftet, at kommunerne ser social- og sundhedshjælperne som en vigtig brik i den kommunale ældrepleje.

Den høje grad af beskæftigelse og udviklingen i antallet af ældre gør, at arbejdsgiverne får stadig sværere ved at tiltrække tilstrækkelig arbejdskraft.

Manglen på arbejdskraft skyldes blandt andet, at optaget på social- og sundhedsuddannelserne næsten blev halveret fra 2011 til 2016. Og samtidig betyder reformen af

uddannelserne, at der ikke kommer nyuddannede til sektoren før i november 2019.

Desuden er en stor del af arbejdsstyrken 59-64 år, så mange vil i de kom-

mende år være på vej på pension.

VIGTIG DEL AF LØSNINGEN

Samtidig stiger antallet af ældre og dermed behovet for hænder.

I flertallet af kommunerne i fagforeningens område vil antallet af ældre over 80 år stige med mere

end 50 procent frem mod 2030. Visse steder er tallet langt højere, eksempelvis i Ishøj, hvor antallet af ældre forventes at være fordoblet allerede i 2025.

Kommunerne tager derfor ekstra pænt imod, når fagforeningen inviterer sig selv på besøg for blandt andet at tale rekruttering og fastholdelse.

På møderne er der blandt andet blevet talt om retten til fuld tid og om social- og sundhedshjælpernes rolle og muligheder for kompetenceudvikling. Og på alle møder har kommunerne bekræftet, at de har brug for alle de hænder, de har og kan få, og derfor også anser social- og sundhedshjæl-

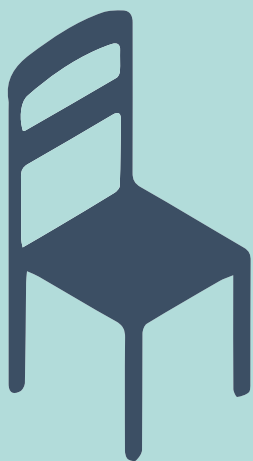
perne som uundværlig arbejdskraft.

Den opfattelse blev cementeret, da KL i juli 2018 udsendte et brev til samtlige landets borgmestre med en understregning af social- og sundhedshjælpernes betydning:

”Uden hjælpere kan opgaverne ikke løses”, lød det blandt andet i brevet.

TOMME STOLE

I juni 2018 var der 941 ledige social- og sundhedsassistentstillinger i Storkøbenhavn, men den stigende efterspørgsel gælder alle fagforeningens faggrupper.



FÆRRE LEDIGE

De seneste fem år er beskæftigelsen i Danmark steget med næsten 180.000 personer. I fagforeningens a-kasse var kun 318 medlemmer i juni 2018 berørt af ledighed, sammenlignet med juni 2017 hvor 480 medlemmer stod uden job.

Udviklingen har også betydet, at færre falder ud af dagpengesystemet. Social- og sundhedshjælpere over 50 år, der har haft udfordringer med at finde fodfæste på arbejdsmarkedet, har i 2017 og 2018 fået tilbud om et særligt forløb i fagforeningens a-kasse.



Fagforeningen er en aktiv del af Velfærdsalliancen, ligesom vi er med i den landsdækkende bevægelse "Danmark for velfærd". Både SOSU-fanen og aktive medlemmer og tillidsvalgte er på plads, når der er demonstrationer og andre aktiviteter til forsvar for velfærden, som her på Rådhuspladsen den 17. maj 2018.

LOBBYER FOR VELFÆRD

Politiske kontakter er vigtige, når der skal arbejdes på vegne af velfærden, og fagforeningen arbejder hele tiden målrettet på at udvide og vedligeholde netværket af kontakter i kommuner og regioner. Alle valgte, der sidder i udvalg på ældreområdet, fik efter kommunalvalget i november 2017 en henvendelse fra fagforeningen med en opfordring til at passe på velfærden og inddrage medarbejdere og fagforening i beslutninger med konsekvens for velfærden. Mange af de ny- og genvalgte politikere er der desuden efterfølgende holdt møder med, ligesom møder med de lokale ældreråd er under

planlægning, og de seks af fagforeningens egne medlemmer, der blev valgt, fik en særlig hilsen og et

tilbud om at kunne trække på hjælp fra fagforeningen i spørgsmål med relevans for medlemmerne.

1.717.726
KRONER

Alene i perioden februar – september 2018 har fagforeningen skaffet medlemmerne 1.717.726 kroner i form af ekstra godtgørelse i forbindelse med afskedigelser. Hertil kommer alle de sager, der ikke bæres ind i fagforeningen, fordi tillidsrepræsentanten løser den med et tilfredsstillende resultat.

SOSU OG LEDER

At sosu-ansatte står stærkt sammen også på lederområdet har betydning, ikke bare for lederne, men også for medarbejdere, patienter og borgere, fordi ledelse og kompetencer er afgørende for udviklingen af faglighed og kvalitet.

Fagforeningen bistår leder-medlemmerne individuelt, men samarbejder med Forbundet om tilbud om udvikling som eksempelvis det årlige Ledertræf, der i år beskæftigede sig med, hvordan man kan udfylde og udfordre ledelsesrummet.

I foråret inviterede fagforeningen lederne til en temadag om stress, der desværre måtte aflyses på grund af for få tilmeldte.

NY OVERENSKOMST FOR LEDERE I KØBENHAVN

OVERENSKOMST



Som del af aftalen om OK18 overgår nu også lederne i Københavns Kommunes ældreomsorg til leder-/mellemlideroverenskomsten (pr. 1. april 2019).

I forbindelse med overflytningen skal alle lederne forhandles individuelt, hvilket fagforeningen benytter som en anledning til at få set aftalerne igennem. Ingen kommer til at gå ned i løn, og med overenskomsten følger en højere pensionsprocent og en større gennemsigthed, der gør det lettere at sammenligne løn på tværs, hvis en leder søger job i en anden kommune.

NY LEDERUDDANNELSE

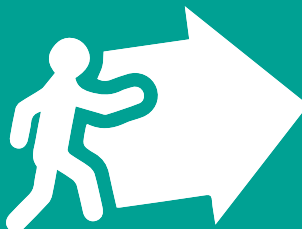


”Ledelse i Sundheds-væsenet” er en ny uddannelse på akademisk niveau målrettet social- og sundhedsassistenter, der har mindst to års relevant ledelseserfaring.

Uddannelsen er

tilrettelagt i et samarbejde mellem KEA og fagforeningen. Henholdsvis Den Regionale Kompetencefond og Den Kommunale Kompetencefond yder tilskud til uddannelsen, og fagforeningen hjælper gerne med ansøgningen.

NY LØNPOLITIK FOR LEDEROMRÅDET



Fagforeningens bestyrelse har i foråret 2018 vedtaget en række overordnede principper for forhandling af løn til medlemmer med ledelsesansvar.

Her fremgår blandt andet, at ledermedlemmers løn skal forhandles hvert år med baggrund i ledelsesopgavens omfang og organisatorisk placering samt ledelseserfaring og -uddannelse. Fagforeningen udsender 1-2 gange årligt tilbud om bistand ved årlig lønforhandling til alle ledermedlemmer samt udsender årlig lønstatistik. Find lønpolitik for ledere på

www.foa.dk/sosu-politikker

FAGLIGHED OG SAMARBEJDE

Flere udviklingsprojekter med fokus på faglighed på hospitalerne har rykket positivt i årets løb.

Regionsansatte social- og sundhedsassistenter har til tider den oplevelse, at de bliver brugt som en slags Polyfilla og kun er i høj kurs på hospitalerne, hvis der er mangel på andre faggrupper og dermed huller i vagtplanen.

At udvikle og ikke mindst italesætte fagligheden er derfor en vigtig opgave, der foregår i et samarbejde på tværs af de FOA-afdelinger, der har ansatte i Region Hovedstaden.

FOA-afdelingerne mødes desuden jævnligt med repræsentanter for Center for HR for at tale kompetencer og fastholdelse af social- og sundhedsassistenterne på hospitalerne.

Både på det neurologiske og det kardiologiske område er faglighedsprojekter nu resulteret i, at der etableres efteruddannelse for social- og sundhedsassistenter på tværs af regionens hospitaler.

På det medicinske område afholdt FOA-afdelingerne i marts et udviklingsseminar i samarbejde med Center for HR i Region Hovedstaden med deltagelse af en række social- og sundhedsassistenter og ledere med det formål at identificere behovet for udvikling af kompetencer.

SAMARBEJDE I PSYKIATRIEN

Også på det psykiatriske område er der fokus på udvikling af fagligheden og ikke mindst udvikling af samarbejdet i overgangen mellem behandling- og socialpsykiatrien.

Her samarbejder FOA-afdelingerne og HR-afdelingerne i psykiatrien og Den Sociale Virksomhed om udviklingen af et fælles uddannelsesmodul for social- og sundhedsassistenter i begge sektorer, der skal styrke et sammenhængende forløb.

STÆRKERE POLITISK INDFLYDELSE

Sammen med de øvrige FOA-afdelinger i regionen arbejder fagforeningen struktureret for at få regionspolitikkerne i tale og opnå politisk indflydelse.

Politikerne i Regionsrådet, der har ansvaret for det regionale sundhedsvæsen, har ikke nødvendigvis en sundhedsfaglig indsigt.

Derfor er de afhængige af den viden, de får fra

bl.a. patientforeninger og faglige organisationer, når de skal træffe beslutninger.

I regi af det regionale FOA-samarbejde er der nedsat følgegrupper, der

søger indflydelse på arbejdet i regionens Social- og Psykiatriudvalg, Sundhedsudvalg samt Udvalg for Forebyggelse og Sammenhæng.

NYT SAMARBEJDE

Det strukturerede arbejde i forhold til udvalgene erstatter dog ikke de uformelle kontakter til politikere, som FOA-afdelingerne også flittigt benytter sig af.



Forud for regionsvalget i november 2017 holdt FOA-afdelingerne fælles valgmøde på Godthåbsvej, hvor medlemmerne havde mulighed for at debattere med kandidaterne til regionsrådet.

I 2017 så et nyt samarbejde på tværs af de faglige organisationer med ansatte i regionen dagens lys. Samarbejdet, der i daglig tale kaldes FOS (Faglige Organisationers Samarbejdsforum) og tæller både LO-/FTF-grupper og akademikere, er skabt med

en målsætning om at opnå politisk indflydelse.

I august 2018 var regionsrådets forretningsudvalg inviteret ind i fagforeningen til at drøfte det fremlagte budgetforslag for regionen med repræsentanterne fra FOS. Her lyttede politikerne til orga-

nisationernes bekymringer for, hvilke konsekvenser et budget med omfattende besparelser og reduktion i personale vil have for medarbejdere og patienter.

Også drøftelser om styringsmekanismerne i det regionale sundhedsvæsen er på dagsordenen, og FOS

har i november et møde med regionens udvalg for værdibaseret styring. Her vil et af organisationernes budskaber være, at værdibaseret styring i høj grad handler om ledelsens evne til at skabe mening med arbejdet og undgå krav om unødigt dokumentation.

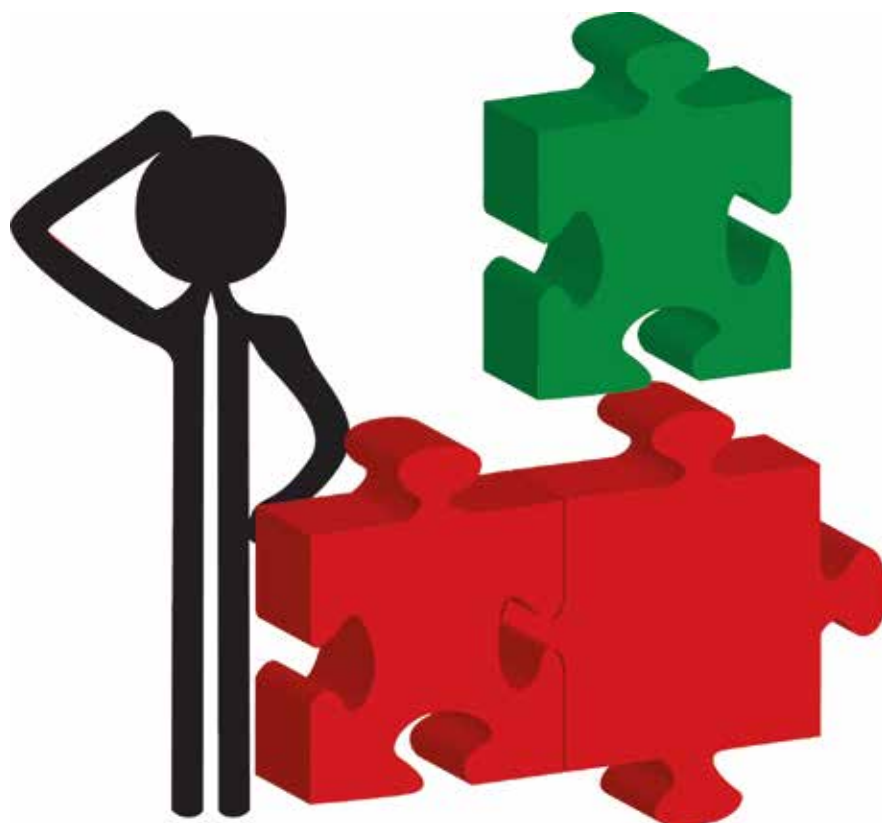
FOKUS PÅ TVANG

Også på psykiatriens område er der brug for en fælles indsats for at få politikerne i tale. Det sker blandt andet gennem det fælles psykiatrinetværk på tværs af de faglige organisationer i regionen.

Det seneste år har organisationerne blandt andet haft det budskab, at den politiske målsætning om at nedbringe anvendelsen af tvang i psykiatrien har nogle afledte effekter. Eksempelvis går der i

mange timer flere medarbejdere fra til at pacificere voldelige eller selvskadende patienter, der ikke må lægges i bælte, og organisationerne ønsker at åbne politikernes øjne for, at tvang er andet end bæltefikseringer.

Indsatsen resulterer nu i et temamøde om tvang mellem medarbejdere i psykiatrien og medlemmerne af Psykiatriudvalget.



FUSIONER GIVER FRUSTRATIONER

Efterdønningerne af sammenlægninger, der fra 2012 til 2015 reducerede otte hospitaler i Region Hovedstaden til fire, har endnu ikke lagt sig helt. Medarbejdere flyttes fortsat rundt mellem matriklerne, og tillidsrepræsentanterne er beskåret i antal. Og ikke mindst er det en udfordring for de nu fire fællestillidsrepræsentanter at rumme det antal opgaver, der tidligere var fordelt på otte.

SOCIALE MEDIER



2.395 følger fagforeningen på **Facebook**.

Det er godt 1000 flere end på samme tid sidste år.



287 følger fagforeningen på **Instagram**.



Fagforeningen har for nylig oprettet en virksomhedsprofil på **LinkedIn**.

NYHEDSBREV



Over 15.000 modtager fagforeningens nyhedsbrev til medlemmer. Det er i beretningsperioden udsendt 31 gange.

LÆSERNE

En undersøgelse af medlemmernes anvendelse og vurdering af fagforeningens medier er gennemført i september 2018. Undersøgelsen viser blandt andet:



- 7 ud af 10 læser eller kigger i hvert nummer eller næsten hvert nummer af medlemsbladet FOA SOSU.
- De +51-årige er de flittigste læsere.
- 9 ud af 10 er tilfredse eller meget tilfredse med medlemsbladet FOA SOSU
- Nyhedsbrevet er den foretrukne digitale kanal til information fra fagforeningen.
- 23 procent kender ikke fagforeningens hjemmeside www.foa.dk/sosu



180.000 SÅ HILSEN TIL STØJBERG

Når et opslag på et socialt medie spreder sig voldsomt, bruger man betegnelsen, at det "går viralt", dvs. spreder sig som en virus.

Det skete i sommerens løb for et opslag på FOA SOSUs facebookside, hvor fagforeningen bragte en hilsen til integrationsminister Inger Støjberg. Ministeren havde opfordret muslimer, der fastede under ramadanen, til at holde ferie, så de ikke var til fare for borgernes sikkerhed.

FOA SOSU svarede ministeren, at det er hverdagskost for medlemmerne at måtte springe frokostpausen over på grund af travlhed. Opslaget blev liket, delt og kommenteret i en sådan grad, at det nåede ud til flere end 180.000 facebookbrugere.



Det bliver
kommunernes

opgave at vurdere,
hvor behovet for ekstra
medarbejdere er størst, og
hvilke kompetencer der er
behov for lokalt. Ønsket er,
at de ældre vil mærke, at der
er lidt mere tid til nærhed,
pleje og omsorg, og at
medarbejderne vil opleve
bedre arbejdsvilkår.

Ældreminister Thyra Frank

PULJE BRINGER FLERE OP I TID

Med Finansloven for 2018 blev vedtaget en pulje på 500 mio. kr., som skal bruges til en bedre bemanding på ældreområdet. Puljen blev vedtaget efter at bl.a. FOA havde dokumenteret store geografiske forskelle i bemandingen.

Fagforeningen har via fællestillidsrepræsentanterne søgt

indflydelse på, hvordan puljepengene bruges, så pengene kommer både de ældre og medarbejderne til gode. Resultatet er blandt andet, at puljepengene i mange af fagforeningens kommuner er brugt til at efterkomme medarbejderes ønske om at komme op i tid.

FORENKLINGER AF REGLER OG DOKUMENTATION

I januar 2018 kom rapporten "Forenkling af regler og dokumentationskrav i ældreplejen". Den indeholdt, med input fra bl.a. FOA, en række anbefalinger til forenkling af regler og afskaffelse af unødvendig dokumentation. Kampagnen "Meld en regel" har haft samme fokus. I efteråret 2018 præsenterer regeringen sit forslag til sammenhængsreform, der skal effektivisere den offentlige sektor, blandt andet ved at luge ud i unødige regler og dokumentation. Fagforeningen bakker op om smidigere regler og færre krav, så længe fokus er på at øge tid til nærvær og kvalitet og ikke på at spare penge.





Det blev holdet fra SOSU C, Social- og sundhedsassistenteleverne Frederikke Lak Geertsen og Hana Zahti, der løb af med sejren, da der i oktober 2017 var regionale mesterskaber i "SOSU Skills". Fagforeningen er repræsenteret i dommerkomitéerne både til skolemesterskaberne, til de regionale mesterskaber og til danmarksmesterskaberne, da det er vigtigt at vise faget og fagligheden frem for at give flere unge lyst til at uddanne sig inden for feltet.

FOTO SONJA ISKOV

ANSATTE MED EGNE ERFARINGER FRA PSYKIATRIEN

Fagforeningen og Forbundet har ved flere lejligheder drøftet udfordringerne med ansættelse af såkaldte "peer to peer"-medarbejdere eller recovery mentorer i psykiatrien. Det er medarbejdere, der ikke nødvendigvis er faglærte på området, men som selv er tidligere psykiatribrugere.

Blandt andet blev emnet debatteret på et valgmode forud for regionsvalget i november 2017, hvor en repræsentant for fagforeningen forklarede blandt andre regionsrådsformand Sophie Hæstorp Andersen, at det er fint at inddrage tidligere patienter og deres erfaringer, men at det bliver på bekostning af faglighed, hvis de går ind og erstatter uddannet personale.



FOKUS PÅ DEMENS

FOA arbejder målrettet på at forbedre forholdene for demente og deres pårørende, blandt andet gennem Demensalliancen og Folkebevægelsen for et demensvenligt Danmark. Fagforeningen bakker op og har blandt andet afholdt en "faglig fyraften" med emnet demens. Som et led i "Den Nationale Demenshand-

lingsplan 2025" har Sundheds- og Ældreministeriet indstiftet "Demensprisen" på 50.000 kroner, der i december 2017 blev uddelt for første gang nogen sinde, og som gik til et af fagforeningens medlemmer, sygehjælper Pia Johnsen Nielsen, der fik prisen for sin høje faglige standard og evne til at inspirere andre.



PRAKTIKVEJLEDERNE ER VIGTIGE FOR KVALITETEN

Af hensyn til social- og sundhedsuddannelsernes kvalitet og ikke mindst fastholdelse af elever skal praktikvejlederne have ordentlige arbejdsforhold og de rette kompetencer.

Derfor er vejledernes vilkår et af de emner, der er på bordet, når fagforeningen afholder møder med

embedsmænd og politikere i region og kommuner. Vejlederne skal have relevant efteruddannelse, og der skal være flere praktikansvarlige med sosu-baggrund.

Fagforeningen inviterede i oktober 2017 alle praktikvejledere til et møde med introduktion til de nye uddannelser.

EFTERUDDANNELSE



Manglen på arbejdskraft medvirker til at forbedre vilkårene for social- og sundhedshjælpere, der ønsker at uddanne sig til -assistenter.

Mange medlemmer trækker på hjælp fra repræsentanter fra fag-

foreningen i forhandlingen af løn under uddannelse og vilkår for tilbagevenden til arbejdet, og der er udarbejdet en skabelon til uddannelsesaftale mellem arbejdsgiver og medlem. I skabelonen lægges der blandt andet op til, at

medlemmet skal have sin sædvanlige løn under uddannelsen og kan vende tilbage til kommunen i en stilling som social- og sundhedsassistent med en lønudvikling, der tager udgangspunkt i det nuværende lønniveau.



ET ENDNU STÆRKERE FÆLLESSKAB

100 flere medlemmer i 2018.

Det mål vedtog generalforsamlingen i 2017, og målet er nået. Endda godt og vel. Den 31. august var antallet af erhvervsaktive medlemmer steget med 197 sammenlignet med november 2017, hvor målet blev fastsat.

Organisationsprocenten, dvs. andelen af mulige medlemmer, der faktisk er medlemmer af fagforeningen, er næsten uændret, og indsatsen med at fastholde og rekruttere nye medlemmer fortsætter både på skoler og arbejdspladser.

ORGANISATIONSPROCENTEN

- Er steget i kommunerne fra 72,7 til 73,2 procent
- Er faldet i regionen fra 77,8 til 77,5 procent
- Kan ikke opgøres på det private område

(opgjort november 2016 – november 2017).

OPKALD TIL UDMELDTE

Når et medlem melder sig ud, er det vigtigt for fagforeningen at forstå *hvorfor* for at kunne handle på en eventuel utilfredshed og forebygge, at andre ender i samme situation.

Derfor er der i 2018 blevet afprøvet en procedure, hvor fagforeningens organizer har kontaktet udmeldte. Også medlemmer, der var bagud med betalingen af deres kontingent, har fået en opringning, så de blev klar over, at de stod uden sikkerhedsnet, indtil de havde betalt.



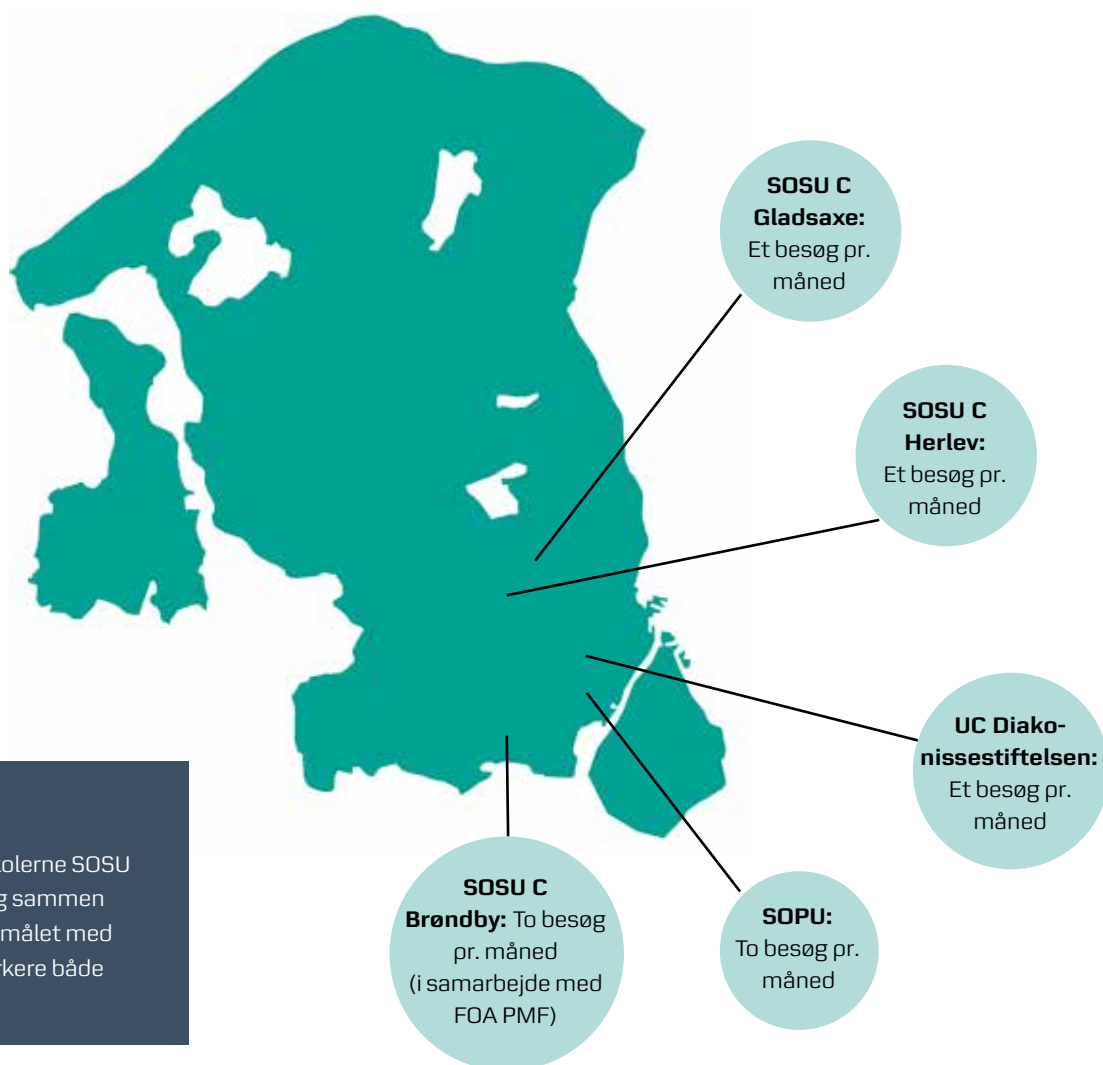
FAGFORENINGEN PÅ SKOLEBESØG

Fagforeningen er synlig over for eleverne ved regelmæssige besøg på alle skoler. I besøgene har deltaget repræsentanter fra fagforening/ A-kasse samt fællestillidsrepræsentant.

Mange elever har meldt sig ind i fagforeningen i forbindelse med skolebesøgene, der desuden bliver benyttet til at besvare spørgsmål, skabe relationer og drøfte aktuelle problemstillinger.

Ved skolebesøget på SØPU den 21. november 2017 drøftede fagforeningen med eleverne, hvordan kommunalvalget, der fandt sted samme dag, kunne få betydning for eleverne og for borgerne.

Ved skolebesøget på SOSU C Herlev den 9. april 2018 mødte næsten samtlige skolens elever op for at drøfte med fagforeningen, hvilken betydning den lockout, arbejdsgiverne havde varslet i forbindelse med OK18, kunne få for dem og deres uddannelsesforløb.



ÉN SKOLE

Social- og sundhedsskolerne SOSU C og SØPU har slået sig sammen til én organisation. Formålet med fusionen er at stå stærkere både økonomisk og fagligt.

Den 7. september 2018 afholdt fagforeningen sin første "mangfoldighedsfest". Her fejrede vi, at vi er en fagforening med medlemmer fra mange kulturer, der inspirerer og beriger hinanden.

FOTO: MARK KNUDSEN, MONSUN



Fagforeningen deltog som tidligere år sammen med den øvrige fagbevægelse, da der i august 2018 var Copenhagen Pride-optog. Her hyldede vi den mangfoldige arbejdsplads og retten til at være den, man er.

FOTO: FRANK FREDERIKSEN

HER KAN DU GÅ TIL FAGFORENING



I FOA Social- og Sundhedsafdelingen skal medlemmerne kunne "gå til fagforening".

Fagforeningen skal være et sted, man har lyst til at komme, også selvom man ikke har problemer. I 2017 besluttede bestyrelsen, at der skulle større fokus på arrangementer, der udvikler medlemmernes faglighed – som "Faglig fyraften", der er en række møder med fagligt indhold. Da der tidligere har været problemer med, at en del tilmeldte ikke dukkede op, er der ifm. bl.a. faglig fyraften blevet vedtaget en mindre brugerbetaling.

TILMELDTE

(september 2017–september 2018)

Barselscafé: 34	Biograf: 195
Løncafé: 69	Juletræsfest: 1.020
Faglig fyraften o.l.: 135	Generalforsamling: 237
Banko: 95	Mangfoldighedsfest: 100

Herudover kommer mindre, målrettede kurser som undervisning for ordblinde, matematik og PC-kurser samt ikke mindst aktiviteter og uddannelse målrettet tillidsvalgte.

INTET LOKALT UNGDOMSNETVÆRK

Selvom fagforeningen har mange aktive unge medlemmer er der er i øjeblikket ikke interesse for et lokalt netværk for unge. Forbundets centrale ungdomsnetværk er aktive deltagere ved forskellige arrangementer, bl.a. Folkemødet, uddanner meningsdannere, kører kampagner mm. Fra FOA SOSU deltager Freja Pultz Johansen i Ungdomsnetværket. Fagforeningen er klar med økonomisk og administrativ bistand, hvis der igen opstår interesse for et lokalt netværk.



STOR AKTIVITET BLANDT SENIORER

Fagforeningens seniorklub er særdeles aktiv med et arrangement hver måned, bortset fra sommermånederne. Klubben har 228 medlemmer, og medlemstallet er stabilt.



SENIORKLUBBENS BESTYRELSE

Sine Eriksen, formand	Conni Thim Jensen
Anne-Lise Nielsen, næstfmd.	Inge Skrydstrup
Aase Meimoun, kasserer	Ruth Mørch
Ebba Ziegler Johansen	Else Ekstrøm, suppleant,
Ann Wæhrens	Bente Tribler, suppleant
Mette Hjortensfeldt	Margrethe Sørensen, suppl.



Traditionen tro inviterede fagforeningen til morgenmad, taler og fællessang den 1. maj 2018. Ca. 250 medlemmer og familie benyttede anledningen til blandt andet at fejre en lykkelig udgang på OK18.

FOTO: MARK KNUDSEN, MONSUN

VIGTIGE TILLIDSVALGTE

De tillidsvalgte er FOA på arbejdspladsen, men de bliver i kortere tid på posten

At få valgt så mange tillidsrepræsentanter som muligt er et højt prioriteret indsatsområde. Tillidsrepræsentanterne er FOA på arbejdspladsen, og det er dem, der ved, hvad der rører sig blandt medlemmerne.

Derfor bliver der også gjort en vedvarende indsats for at styrke tillidsrepræsentanternes kompetencer. TR-grunduddannelsen er hele tiden under udvikling og suppleres løbende med forskellige workshops.

En overbygningsuddannelse om medlemshvervning er i støbeskeen, og et helt nyt initiativ, Café for tillidsvalgte, havde premiere i juni 2018. I caféen kan tillidsrepræsentanter en dag om ugen komme uden forudgående aftale og få sparring i

forhold til aktuelle problemstillinger.

TILLIDSVALGTE UNDER PRES

Den stigende ubalance mellem opgaver og ressourcer i den offentlige sektor påvirker i stadig større omfang tillidsvalgtes vilkår og muligheder for at sikre medlemmernes rettigheder på arbejdspladserne. Arbejdsgiverne søger aktivt at flytte TR-timer til arbejdstimer for at få ressourcerne

5,3 ÅR

er den gennemsnitlige funktionstid for en tillidsrepræsentant i FOA SOSU. Halvdelen vil være stoppet efter 3,3 år.

til at slå til.

På fem år er antallet af tillidsrepræsentanter i fagforeningen faldet med 26, svarende til 8 procent.

Tillidsrepræsentanterne

bliver desuden på posten i kortere tid.

Også arbejdsmiljørepræsentanterne er pressede, og mange har fået sværere ved at få grønt lys fra arbejdsgiverne til at tage på kursus.

For arbejdsmiljørepræsentanterne er antallet faldet med 91, eller 16 procent, og også de bliver i kortere tid på posten.

Fagforeningen bistår tillidsvalgte med forhandling af vilkår og forsøger at kompensere for den kortere funktionstid ved at sætte tidligere ind med uddannelse.

5,2 ÅR

er den gennemsnitlige funktionstid for en arbejdsmiljørepræsentant i FOA SOSU. Halvdelen vil være stoppet efter 3,5 år.

REVIDERET TR-GRUNDUDDANNELSE

Tillidsrepræsentanternes grunduddannelse er under revision med mere fokus på bl.a.:

- Medlemshvervning
- Praksisnær viden
- Personlig gennemslagskraft

FOTO: SCANPIX



VOLDSOMT ARBEJDSMILJØ

Efter at både arbejdsmiljørepræsentant, tillidsrepræsentanter og fællestillidsrepræsentant havde løbet panden mod muren over for ledelsen på en arbejdsplads i Region Hovedstaden, måtte fagforeningen i foråret 2018 på banen.

På det pågældende psykiatriske center var der mange hændelser med vold mod medarbejderne, og problemerne blev forstærket dels af underbemanding, dels på grund af et politisk fokus på nedbringelse af tvang og bæltefikseringer.

Fagforeningen fik aftalt et møde med vicedirektør og centerledelse, og der er nu beskrevet en plan for, hvordan arbejdsmiljøet kan forbedres, ligesom det er aftalt, at der følges op på handleplanen på et evaluerende møde.

DEN SYGE ARBEJDSPLADS

Fagforeningen har i det forløbne år haft fokus på den "syge arbejdsplads", dvs. fysiske og eller psykiske belastninger i form af mobning, chikane, vold og trusler og manglende eller dårlig ledelse. I samarbejde med de andre FOA-afdelinger med ansatte i regionen er udarbejdet et screeningværktøj, som vil blive afprøvet på tre arbejdspladser/afdelinger i Region Hovedstaden. Bliver det med godt resultat, skal værktøjet udbredes til fagforeningens øvrige arbejdspladser.



NYHEDSBREV OM ARBEJDSMILJØ

Fagforeningen har i beretningsperioden udsendt nyhedsbrev om arbejdsmiljø i alt otte gange. Nyhedsbrevet er blevet udsendt pr. mail til samtlige 800 tillidsvalgte med inspiration til arbejdsmiljøarbejdet.

TIDLIG, SAMLET INDSATS

Når et medlem henvender sig i fagforeningen, kontakter sagsbehandleren de tillidsvalgte på arbejdspladsen, så der tidligt kan blive taget hånd om problemerne, så de ikke udvikler sig unødigt.

ARBEJDER DU GRATIS?

Alle har brug for restitution og hvile. Derfor skal fritiden bruges til at holde FRI og ikke til gratis arbejde. En undersøgelse blandt offentligt ansatte viser, at 13 procent hver dag løser arbejdsopgaver i fritiden. Hele 39 procent gør det en gang om ugen. Med kampagnen "Arbejder du gratis?" opfordrede fagforeningen medlemmerne til at debattere spørgsmål som: Læser du kørelistes, advis og journaler inden arbejdstid? Har du overtid, som du ikke skriver på? Tjekker du arbejdsmails i din fritid?

PERMANENT ARBEJDSMILJØKONSULENT

Fagforeningen besluttede i 2016 at oprette en stilling som arbejdsmiljøkonsulent i en periode på to år. I 2018 vedtog bestyrelsen, at stillingen skulle være permanent for at fortsætte den målrettede indsats for en forbedring af medlemmernes arbejdsmiljø og løse sager så tæt på det enkelte medlem som muligt.

PJECE OM SAMARBEJDE

I efteråret 2017 udgav fagforeningen en ny pjece om samarbejde mellem tillidsrepræsentanten og arbejdsmiljørepræsentanten.

Pjecen giver blandt andet input til mødestruktur og synlighed på arbejdspladsen og giver gode råd til, hvordan en uenighed med arbejdsgiveren kan håndteres.



STRESSFYLDT HVERDAG

Hver dag er stress skyld i 35.000 sygemeldinger. Ifølge en undersøgelse blandt FOAs medlemmer er stress særligt udbredt i hjemmeplejen og på plejecentre, hvor ca. hver fjerde i høj eller meget høj grad føler sig stresset. På hospitaler og genoptræningstilbud er det hver femte. I det forløbne år har fagforeningen haft fokus på stress og dens konsekvenser blandt andet på en velbesøgt temadag for tillidsvalgte. Et tilsvarende arrangement målrettet ledere måtte desværre aflyses på grund af for få tilmeldte.

143 ARBEJDSKADER

Medlemmer, der kommer ud for en arbejdsskade, får ofte brug for fagforeningen for at få den hjælp, de har krav på, og sagerne trækker ofte ud i flere år. I øjeblikket er der 490 aktive arbejdsskadesager i fagforeningen. 143 af dem er oprettet inden for det seneste år (juni '17 – juni '18).

30 TIMERS ARBEJDSUGE

Alt for mange bliver fysisk nedslidte eller må sygemeldes med stress og kommer ikke tilbage til arbejdsmarkedet.

Den udvikling skal vendes, mener fagforeningen, der derfor sammen med en række andre faglige organisationer i København i november 2017 lancerede et forslag om et forsøg med 30 timers arbejdsuge for ansatte i Københavns Kommune med fuld løn- og personalekompensation. Teorien er, at en kortere arbejdsuge vil reducere sygefraværet og fastholde medarbejderne længere på arbejdsmarkedet, så forsøget vil tjene sig selv ind på længere sigt.

På et møde for en række af kandidaterne til kommunalvalget i november 2017 fik forslaget om et forsøg opbakning fra flere sider.



FOA SOCIAL- OG SUNDHEDSAFDELINGEN

ARBEJDSPROGRAM 2019

Indsatserne i arbejdsprogrammet afspejler de største udfordringer, medlemmerne står over for det kommende år, men er langt fra udtømmende for fagforeningens samlede arbejde.

ET FAGLIGT FORSVARLIGT ARBEJDSMILJØ

Besparelserne på medarbejdere er den største trussel mod et fagligt forsvarligt, sundt og sikkert arbejdsmiljø.

1. Kontakter hos arbejdsgiverne – både på det politiske og forvaltningsmæssige niveau – benyttes til at sætte fokus på konsekvenserne af politiske prioriteringer, dårlig ledelse og manglende hænder i hverdagen.
2. OK18 følges op over for arbejdsgiverne, så sikringen af spisepausen ikke bare bliver et tomt løfte.
3. Arbejdspladser får hjælp fra fagforeningen, når arbejdsmiljøproblemer vokser sig store.
4. Et nyt værktøj til screening af den syge arbejdsplads afprøves, og sagsbehandlere og tillidsvalgte samarbejder om medlemssager for at kunne yde en tidlig, helhedsorienteret indsats over for det enkelte medlem.

MANGEL PÅ SOCIAL- OG SUNDHEDSUDDANNEDE

Både i regionen og særligt i kommunerne er det en udfordring at finde nok social- og sundhedsfagligt uddannet personale til et stærkt voksende antal borgere med behov for pleje og omsorg.

5. Kommunerne holdes fast på, at både social- og sundhedshjælpere og -assistenter er en stor del

af løsningen, særligt hvis de får lov at bruge deres kompetencer.

6. Fagforeningen arbejder for en øget anvendelse af social- og sundhedsassistenteres kompetencer som en del af løsningen på regionens arbejdspladser.
7. Fagforeningen arbejder for at sikre medlemmernes adgang til kompetenceudvikling, der matcher udviklingen på social- og sundhedsområdet.
8. Fagforeningen fastholder arbejdsgivernes fokus på attraktive løn- og arbejdsforhold som en forudsætning for at rekruttere og fastholde arbejdskraft. Herunder retten til fuld tid, muligheden for indflydelse på egen arbejdstid og tilrettelæggelse af arbejdet.
9. Fagforeningen arbejder for gode vilkår for elever og praktikvejledere for at mindske frafald og tiltrække flere til uddannelserne.
10. Fagforeningen arbejder for gode vilkår til social- og sundhedshjælpere, der ønsker at videreuddanne sig.

RIGTIG OG RIMELIG LØN

Et godt overenskomstresultat sikrer ikke nødvendigvis det enkelte medlem en hverken korrekt eller rimelig løn.

11. Indsatsen med lokalt at forhandle løn – med fokus på en ligelig fordeling til alle fagforeningens faggrupper – fortsættes.
12. Når vi ikke kan opnå enighed med arbejdsgiverne,



Foto MARK KNUDSEN/MONSUN

fører vi sagerne videre og inddrager Forbundet og arbejdsgiverorganisationerne.

13. Fagforeningen styrker tillidsrepræsentanternes kompetencer og mulighed for sparring i forbindelse med lønforhandling.

FLERE MEDLEMMER

Uorganiserede kolleger er en udfordring for arbejdspladsfællesskabet. Jo flere vi er, jo stærkere står vi.

14. Medlemstallet øges med 200 erhvervsaktive medlemmer inden for det kommende år.
15. Antallet af arbejdspladsbesøg udvides.
16. Organisering af eleverne foregår både på skolerne, og når de er i praktik.
17. Dialogen med medlemmer i fare for udmeldelse/eksklusion styrkes.
18. Tillidsrepræsentanterne uddannes til at blive endnu bedre til at organisere.
19. De unge medlemmers aktiviteter understøttes i samarbejde med Forbundet.

DEN KOLLEKTIVE VELFÆRD SKAL FORSVARES

Fagforeningen kæmper for en stærk offentlig sektor og imod privatisering af velfærden.

20. Det stærke faglige sammenhold fra OK18 fastholdes i forsvaret for den offentlige velfærd og de ansattes arbejdsforhold - blandt andet gennem "Danmark for velfærd" og andre lokale initiativer.
21. Fagforeningen kæmper mod social dumping. Udliciteringer må ikke forringe ansattes vilkår, udbudsmaterialer skal sikre kvalitet til borgere og ansatte, og alle privatansatte medlemmer skal være dækket af en overenskomst.
22. Fagforeningen kæmper for flere, uddannede medarbejdere til forbedring af den kollektive velfærd.
23. Støtten til langtidsledige medlemmer styrkes for at undgå, at de ryger ud af systemet og mister forsørgelsesgrundlag.
24. Fagforeningen arbejder for, at velfærd og gode arbejdsforhold bliver de vigtigste temaer i folketingsvalgkampen og opfordrer medlemmerne til at stemme på partier, der reelt vil arbejde for velfærden.

BESTYRELSE OG UDVALG 2018

BESTYRELSE

Mari-Ann Petersen, formand
Tina Græsted, næstformand
Eva D'Artibale Lorenzen, faglig sekretær
Charlotte Thim von Mehren, faglig sekretær
Maria Kim Konstantinidou, faglig sekretær
Janine Almy, faglig sekretær
Elsebeth Bjørnkjær
Vibeke Jensen
Heidi Kelm Jensen
Kisser Maak
Jean Petersen
Susan McAlden
Kate B. Flenting
Lisbeth Glaven
Laila Marie Hansen
Carina Barsøe Olsen, 1. suppleant
Christina Risberg Müller, 2. Suppleant

ØVRIGE

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

1. MAJ-UDVALGET

Charlotte Thim von Mehren, faglig sekretær,
politisk ansvarlig
Vibeke Jensen, bestyrelsesmedlem
Kate Blumensaadt Flenting, bestyrelses-
medlem

NETVÆRK I FAGBEVÆGELSEN (NIF)

Eva D'Artibale Lorenzen, faglig sekretær
Jean Petersen, politisk ansvarlig

OK 18-UDVALG

Mari-Ann Petersen, formand
Tina Græsted, næstformand
Janine Almy, faglig sekretær
Susan McAlden, bestyrelsesmedlem
Heidi Kelm Jensen, bestyrelsesmedlem
Lars Svane, forhandlingschef

PÅ VALG 2018–2021

2018:

Formand Mari-Ann Petersen (genopst.)
Faglig sekretær Maria Kim Konstantinidou
(genopst.)
Best.medl. Jean Petersen (genopst. ikke)
Best.medlem Susan McAlden (genopst.)
1. best.suppl. Carina B. Olsen (genopst. ikke)
Revisor Lene Tesdorph Jørgensen (genopst.)
Alle faggrupperepræsentanter*

2019:

Faglig sekretær Janine Almy
Faglig sekretær Eva D'Artibale Lorenzen
Bestyrelsesmedlem Kate B. Flenting
Bestyrelsesmedlem Lisbeth Glaven
Bestyrelsesmedlem Laila Marie Hansen
2. best.suppleant Christina Risberg Müller
Revisorsuppleant Charlotte Christiansen
Fanebærersuppleant Heidi Kelm Jensen

2020:

Næstformand Tina Græsted
Bestyrelsesmedlem Kisser Maak
Bestyrelsesmedlem Heidi Kelm Jensen
1. bestyrelsessuppleant
Revisor Britta Markussen
Fanebærer Benthe Viola Holm
Faggrupperepræsentanter

2021:

Faglig sekretær Charlotte Thim Von Mehren
Bestyrelsesmedlem Vibeke Jensen
Bestyrelsesmedlem Elsebeth Bjørnkjær
2. bestyrelsessuppleant
Revisorsuppleant
Fanebærersuppleant

FAGGRUPPE- REPRÆSENTANTER*

Social- og sundhedshjælpere:

Dan Larsen (genopst.),
suppleant: Anne Marie Ernbro (genopst.)

Social- og sundhedsassistenter:

Lis Foder (genopst. ikke)

Sygehjælpere:

Vivi Lone Andersen (genopst.)

Plejhjemsassistenter:

Ismail Abu Zahrah (genopst.),
Jean Petersen (genopst. ikke)

Beskæftigelsesvejleder:

Bente Vestergaard Levring (genopst.)

Hjemmehjælper:

Gitte Andersen (genopst.)

Neurofysiologiassistent:

Majbritt Smollerup (genopst.)

Alle øvrige pladser som faggrupperepræ-
sentanter og -suppleanter er vakante.

BUDGET 2019

Budget vedtaget på bestyrelsesmødet den 8. oktober 2018

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

Note		Budget 2019 t.kr	Budget 2018 t.kr	Resultat 2017 t.kr.
1	Kontingentindtægt	33.942	33.683	29.604
	Overført til aktivitetspulje		-175	-173
	Øvrige indtægter			6
	Indtægter	33.942	33.508	29.437
2	Lønninger	26.513	25.455	24.771
3	Aktivitetspulje			188
3	Elevklub	70	13	38
3	Faglige aktiviteter	1.292	1.041	777
4	Mødeaktiviteter	1.001	976	888
5	Uddannelsesaktiviteter	400	400	128
6	Bladudgivelse	1.010	1.010	861
7	Information	539	430	340
8	Administration	2.369	2.506	2.237
9	Ejendommens drift	92	915	182
10	Kantine	0	0	-258
11	Afskrivninger	365	422	363
12	Renter (udgifter minus indtægter)	216	265	196
13	Skat	75	75	0
	Omkostninger	33.942	33.508	30.711
	Årets budgetterede resultat	0	0	-1.274

Note	Budget 2019 t.kr	Budget 2018 t.kr
------	---------------------	---------------------

NOTER TIL BUDGETTET 2019 OG 2018

1	Kontingent		
	Indtægter	33.942	33.683
	Øvrige indtægter		0
3	Til aktivitetspulje		-175
	Kontingentindtægt i alt	33.942	33.508
2	Lønninger		
	Løn incl. pension for valgte og ansatte	26.694	25.632
	Fælles lønomkostninger:		
	Særlig feriegodtgørelse	505	475
	ATP	116	120
	ATP finansiering	30	31
	AER samt AUB refusion	150	160
	Barselsfond	38	38
	Uddannelsesfond	42	42
	Lønsumsafgift	1.650	1.560
	Fælles lønomkostninger i alt	2.531	2.426
	Refusionsordninger:		
	Stillingsmandsgodtgørelse		5
	Underviserløn - kernemoduler	650	650
	Syge- dagpengerefusion	100	100
	Refusion AKUT-midler - mødevirksomhed m.v.	160	148
	Refusion AKUT-midler	450	424
	FOA A-kasse andel af løn til køkken/rengøring	920	875
	Refusion til løn for Regionskonsulent/oa	432	401
	Refusioner i alt	2.712	2.603
	Samlede lønomkostninger	26.513	25.455
3	Aktivitetspulje		
	1 kr. pr. aktiv medlem pr. måned	0	175
	Indtægt i alt	0	175
3	Elevklub		
	Kontingentindtægt	-355	-375
	Bogsalg	-382	-1.050
	Vareforbrug - køb af bøger mv.	460	1.050

Note	Budget 2019		Budget 2018	
	t.kr		t.kr	
	Løndel 50% af organizer/elevarbejde	235	230	
	Transport	9	30	
	Fortæring	4	15	
	Materialer incl. PR	56	50	
	Gaver	5	5	
	Store praktikdag	10	10	
	Skills	25	25	
	Småanskaffelser/diverse	3	23	
	Elevklub i alt	70	13	
3	Faglige aktiviteter			
	Bevillinger	103	103	
	Kontingenter	329	326	
	Ungdomsarbejde	25	25	
	Tilskud til pensionistklubben	143	142	
	1. maj arrangement	220		
	Velfærdsalliancen	70		
	8. marts, demonstrationer mv.	28		
	Juletræsfest	135	175	
	TR/SR-materialer	239	270	
	Faglige aktiviteter i alt	1.292	1.041	
4	Mødeaktiviteter			
	Generalforsamling	400	400	
	Bestyrelsesmøder (honorar mv)	218	223	
	Udvalg	30	30	
	Andre møder	103	103	
	Afholdelse af barselscafé mv	50	20	
	Folkemøde på Bornholm	100	100	
	Kongres-FOA	100	100	
	Mødeaktiviteter i alt	1.001	976	
5	Uddannelsesaktiviteter			
	Kursusgebyrer	400	500	
	Deltagerbetaling til medlemskurser		-100	
	Uddannelsesaktiviteter i alt	400	400	
6	Bladudgivelse			
	Layout 4 udgivelser	170	170	
	Tryk 4 udgivelser	250	250	

Note	Budget 2019 t.kr	Budget 2018 t.kr
Rammebeløb (foto/artikler m.v.)	240	240
Porto	350	350
Bladudgivelse i alt	1.010	1.010
7 Information		
Facebook mv	50	50
Lommebøger til medlemmer	464	380
Lommebøger til tillidsvalgte	25	
Information i alt	539	430
8 Administration		
Telefon	70	65
Ipad omkostninger	60	60
Revision	198	228
Porto og gebyrer	20	168
Fotokopiering	55	40
Kontorartikler	100	200
Transport	120	100
Forsikringer	80	65
Arbejdsmiljøcentret (tidligere BST)	35	35
Faglitteratur og regelsamlinger	5	20
Avisabonnementer	12	20
Radio/TV licens	4	5
Stillingsannoncer	80	85
IT anskaffelser	150	160
IT reparation og vedligeholdelse	10	15
Reparation/vedligeholdelse af inventar	45	40
Småanskaffelser - møbler mv.	540	250
Udsmykning	80	50
Rengøring - service - vinduespudsning	345	370
Personaleomkostninger, uddannelse, møder, konferencer mv	772	1.060
Varmdrikautomat	100	175
PR-materialer	10	45
Repræsentation	25	65
Andre omkostninger	10	10
	2.926	3.331
Administrationsaftale med FOA A-kasse	-557	-825
Administration i alt	2.369	2.506

Note	Budget 2019 t.kr	Budget 2018 t.kr
9 Ejendommens drift		
Ejendomsskat	440	450
Forsikringer	92	113
Varme, el og vand i alt	533	638
Snerydning mv - udenomsrealernes vedligeholdelse	100	55
Alarmsystem	130	90
Bygningsvedligeholdelse - vedligeholdelsesplan	380	950
Reparation, service, drift og vedligeholdelse materiel	440	700
Diverse, renovation etc.	100	115
Ejendommen i alt	2.215	3.111
Lejekontrakt FOA A-kasse	-334	-394
Huslejeindtægt FOA A-kasse + leje af lokaler	-1.759	-1.750
Udlejning af mødelokaler/sal	-30	-52
Ejendommens drift i alt	92	915
10 Kantinedrift		
Indtægter	-1.191	-1.230
Varekøb	983	1.015
Reparation og vedligeholdelse af køkkenmaskiner mv.	67	86
Småanskaffelser	61	25
Fagforeningens resultat af moms/kantine	80	104
Kantinedrift i alt	0	0
11 Afskrivninger		
Inventar	144	144
Ejendommen	221	278
Afskrivninger i alt	365	422
12 Renter og afdrag		
Prioritetsrenter m.v.	243	280
Renteindtægter	-27	-15
Renter, netto i alt	216	265
13 Skat af årets indkomst	75	75

INDKALDELSE TIL GENERALFORSAMLING 2018

Der indkaldes til generalforsamling i FOA Social- og Sundhedsafdelingen
onsdag den 21. november 2018 i Østerbrohuset, Århusgade 103, København Ø.
Alle medlemmer er velkomne.

PROGRAM

KL. 15.30-16.45: "MARKEDSPLADS" - MØD DIN FAGFORENING.

Tal med en sagsbehandler, mød a-kassen, arbejdsmiljøkonsulenten,
hør om medlemshvervning, få en snak med Pensam og meget meget mere.

KL. 16.45-17.45: SPISNING

KL. 17.45: GENERALFORSAMLING

Dagsorden:

1. Velkomst
2. Godkendelse af forretningsorden
3. Valg af dirigenter
4. Valg af stemmeudvalg
5. Beretning
6. Vedtagelse af arbejdsprogram
7. Budget og fastsættelse af kontingent
8. Indkomne forslag
9. Lovforslag
10. Valg

Man skal være til stede under det enkelte dagsordenspunkt for at kunne afgive sin stemme.

VALG. På valg er formand Mari-Ann Petersen (genopstiller), faglig sekretær Maria Kim Konstantionidou (genopstiller), bestyrelsesmedlem Jean Petersen (genopstiller ikke), bestyrelsesmedlem Susan McAlden (genopstiller), 1. bestyrelsessuppleant Carina Barsøe Olsen (genopstiller ikke) og revisor Lene Tesdorph Jørgensen (genopstiller). Desuden er der valg af faggrupperepræsentanter. Kandidater til valg offentliggøres på www.foa.dk/sosu.

I tilfælde af kampvalg kan medlemmer afgive deres stemme ved personligt fremmøde på fagforeningens kontor inden for fagforeningens åbningstid fra 6. til 20. november.

TILMELDING til generalforsamlingen skal ske ved at skrive en mail til udda050@foa.dk

Skriv "generalforsamling" i emnefeltet og skriv dit fulde navn, samt om du ønsker at deltage i spisningen.

Hvis du ikke har adgang til internettet, kan tilmelding ske ved henvendelse til Hanne Jensen på telefon 46972200.

Sidste frist for tilmelding til spisning er 14. november.