

BERETNING

SEPTEMBER 2018 –
SEPTEMBER 2019

Inkl. dagsorden, budget og arbejdsprogram til vedtagelse på generalforsamlingen i
FOA Social- og Sundhedsafdelingen den 20. november 2019



Vend bladet
en omgang og find
medlemsbladet
FOA SOSU



INDKALDELSE TIL GENERALFORSAMLING 2019

Der indkaldes til generalforsamling i FOA SOCIAL- OG SUNDHEDSAFDELINGEN
onsdag den 20. november 2019 på SCANDIC COPENHAGEN, Vester Søgade 6, København V.
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 – julebuffet
- 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. Bestyrelsesmedlemmerne Elsebeth Bjørnkjær og Vibeke Jensen har valgt at trække sig. Desuden er følgende på valg: Faglig sekretær Janine Almy, faglig sekretær Eva D'Artibale Lorenzen, bestyrelsesmedlem Kate Blumensaadt Flenting, bestyrelsesmedlem Lisbeth Glaven, bestyrelsesmedlem Laila Marie Hansen, 2. suppleant til bestyrelsen Christina Risberg Müller (genopstiller ikke), revisorsuppleant Charlotte Christiansen og fanebærersuppleant Heidi Kelm Jensen.

Læs om de opstillede kandidater på www.foa.dk/sosu

Der kan brevstemmes i fagforeningens åbningstid frem til den 19. november.

Tilmelding til generalforsamlingen skal ske på www.foa.dk/sosu-gf19 eller ved henvendelse til Hanne Jensen på telefon 4697 2200.

INDHOLD



Forord: Side 4

Valg og velfærd: Side 5-7

Giv velfærden en hånd - Skrot budgetloven - Opsig velfærdsforliget

Løn: Side 8-9

Det er blevet lettere at forhandle lønnen op - Vilkår for tillidsvalgte - Ny TR-uddannelse

Det private område: 10-11

Ny overenskomst - Større synlighed - Aftale for praktikvejledere - Handicaphjælpere

Arbejdsmarked og a-kasse: Side 12-13

Lav ledighed - A-kasse er ikke kun for ledige - Samarbejde mellem a-kasse og FTR

Ledere: Side 13

Mere frihed til lederne - Ledere flytter overenskomst

Regionen: Side 14-15

Tillid og inddragelse - Udnyttelse af kompetencer i psykiatrien - Kompetenceudvikling på det medicinske område

Kommuner: Side 16-17

Der skal skrues op for dampen - Fuld tid - Ikke-uddannede skal uddannes - Antallet af ældre eksploderer

Faglighed: Side 18

Rekruttering præger finansloven - Uddannelse i velfærdsteknologi - Demens - DM i Skills

Fællesskabet: Side 19-21

Velkommen i fællesskabet - Besøg på arbejdspladser - Besøg på skolerne - Mangfoldighed

Arbejds miljø: Side 22-23

AMR-år - Nattevagter - Netværk - Screening af arbejdsmiljøet - Fulde navn giver rum for chikane

Andet: Side 23-24

Kommunikation - Kongresforberedelser - Målprogram

Forslag til arbejdsprogram: Side 26-27

Bestyrelse: Side 28

Budget: Side 29

BERETNING 2019

Udgivet af FOA Social- og Sundhedsafdelingen november 2019 som del af medlemsbladet FOA SOSU nr. 4 2019.

Illustrationer: Colourbox eller privatfoto, hvor intet andet er nævnt.

NU GÆLDER DET OM AT HOLDE FAST

DET HAR VÆRET et rigtig godt år, hvor fagforeningen sammen med andre gode kræfter har kæmpet for en ny regering – for en anden udvikling af samfundet.

Det har også været et år, hvor vi sammen har knoklet for at sikre medlemmerne bedre løn, bedre arbejdsmiljø og bedre arbejdsforhold med mulighed for at bruge vores faglighed til gavn for borgerne og patienterne.

Kampen for en politik, der sætter velfærden i højsædet, fortsætter, og vi holder fast i vores mærkesager, uanset regeringens farve.

Også på arbejdspladserne gælder det om at holde fast og stå sammen for at sikre bedre løn og arbejdsforhold. Vi skal sammen stille krav om ordentlige arbejdsforhold. Det kræver et stærkt FOA-fællesskab på alle arbejdspladser.

DERFOR SKAL DER ORGANISERES. Vi skal ikke have nogen uorganiserede på vores arbejdspladser. Jo flere vi er, der står sammen på arbejdspladsen, jo større indflydelse får vi.

Snak med hinanden om at være med i fællesskabet. Vær aktive og vis, at i FOA SOSU kæmper vi for velfærden, uddannelserne, fagligheden og gode arbejdsforhold.

Det er nødvendigt med aktive fagforeninger, der både arbejder med at påvirke politisk, og hvor aktive medlemmer viser vores store styrke.

MØD OP PÅ GENERALFORSAMLINGEN og vær med til at bestemme, hvad vi sammen skal ændre.

På bestyrelsens vegne,
MARI-ANN PETERSEN,
formand



GIV VELFÆRDEN EN HÅND

Fagforeningens hovedbudskab op til folketingsvalget var, at velfærden havde brug for en hånd i stemmeboksen. FOA SOSU arbejder

ikke partipolitisk, men opfordrede medlemmerne til at stemme på partier, som reelt kæmper for velfærden.

Fagforeningen udarbejdede en række plakater med fakta om virkeligheden i kommuner og regioner, hvis den daværende politik fortsatte. Der blev udsendt plakater for hver enkelt af de 18 kommuner og en for det regionale område til brug ude på arbejdspladserne, og det blev også til en valg-badges. Derudover blev nyheder om en række

relevante valgaktiviteter delt gennem nyhedsbreve, Facebook og fagforeningens hjemmeside. Her kunne man også finde en video med valg-budskabet.

Desuden blev medlemmerne inviteret til valg-banko på Godthåbsvej, og fagforeningen var medarrangør af et fælles fagligt valgmøde om udviklingen i regionen.

Efter valget stod den stor-københavnske fagbevægelse under alle 20 dages forhandling om grundlaget

Fagforeningen deltog for valget bl.a. i et landsdækkende FOA-fremstød med uddeling af rundstykker og pjecer om "mere menneske – mindre system – lyt til FOAs medlemmer".

for den nye regering med en faneborg uden for Christiansborg. Faneborgen skulle gøre forhandlerne opmærksomme på fire krav: Afskaffelse af budgetloven – en værdig tilbagetrækning – et stop for den stigende ulighed samt afskaffelse af det årlige nedskæringskrav på to procent på alle uddannelser.



SKROT BUDGETLOVEN

Budgetloven lægger snævre rammer for kommunernes og regionernes økonomi, hvilket har betydet forringelser for borgernes velfærd og et utilfredsstillende og usundt arbejdsmiljø for de ansatte.

De færreste kommuner kan finde flere effektiviseringer, og budgetterne for 2019 har derfor været præget af reelle serviceforringelser – fx sjældnere rengøring, færre madudbringninger, lukning af dagcentre mv.

For at bakke op om kommunernes ønske om at komme serviceforringelserne til livs står fagforeninger i Storkøbenhavn sammen om initiativet "Skrot budgetloven", der blandt andet har demonstreret på Christiansborg Slotsplads med for-demonstration fra Godthåbsvej.

Det ser ikke umiddelbart ud til, at den nye regering har tænkt sig at skrotte budgetloven, så presset fra fagforeningerne fortsætter.

Som her ved en demonstration foran Christiansborg i maj har budskabet "Skrot budgetloven" lydt det meste af året, og det var også et af de storkøbenhavnske fagforeningers krav til en ny regering. Vi er ikke i mål endnu, så kampen fortsætter.



AKTIVISME FREMMER FORSTÅElsen

Fagforeningen har mange gange i løbet af året arbejdet politisk ved at lufte både faner og bannere i forbindelse med forskellige demonstrationer.

Også et fad muffins har spillet en aktivistisk rolle i form af "huskekager" til Socialudvalget i Københavns Kommune, der nødig skulle glemme velfærden.



OPSIG VELFÆRDS-FORLIGET

I slutningen af valgkampen indrykkede 61 fagforeringsformænd en annonce, hvor de opfordrede Socialdemokratiet til at opsig det såkaldte Velfærdsforlig, der medfører, at folkepensionsalderen fortsat vil stige. FOA SOSUs formand Mari-Ann Petersen var medunderskriver.

At den nye regering vil fastholde alle tidligere indgåede forlig og dermed den stigende pensionsalder, vil ikke hindre fagbevægelsen i at fortsætte presset for at få velfærdsforliget opsagt og få skabt en værdig tilbage-trækning for alle.

NEDSKÆRINGER I EN OPGANGSTID

Den danske økonomi er i de sidste tre år vokset betydeligt, og vi befinder os nu i en højkonjunktur. Alligevel er antallet af offentlige arbejdstimer pr. borger på det laveste niveau siden 1979.

Alene på SOSU-området er der sket et fald på ca. 13.500 årsværk siden 2010.

FORTSAT KAMP MOD PROFIT PÅ VELFÆRD

I de senere år er der opstået en lang række friplejehjem rundt omkring i landet, som er drevet af private firmaer, der tjener penge på driften.

Der er flere udfordringer med friplejehjem. Dels er medarbejderne dårligere sikret, hvis der opstår friplejehjem, der ikke har eller tegner overenskomst med FOA. Men derudover kan friplejehjem ende med at betyde, at kommunerne må lukke kommunale plejehjemspladser, fordi der er borgere, der vælger friplejehjemmet i stedet. Desuden kan det blive dyrt for kommunerne, da også borgere fra andre kommuner kan flytte ind på friplejehjemmene. Her betaler borgers hjemkommune kun nogle af udgifterne til plejehjemspladsen, mens kommunen med friplejehjemmet skal betale andre dele.

Disse bekymringer drøfter vi med kommunerne, når der opstår planer om at etablere friplejehjem.

Er de først etableret arbejder fagforeningen selvfølgelig konstruktivt med de virksomheder, der driver plejehjemmene for at sikre bedst mulige vilkår for både borgerne og ikke mindst de privatansatte medlemmer.

Samtidig fortsætter fagforeningen desuden arbejdet med at påvirke kommunernes udbudsmateriale ifm. privat leverandør af hjemmepleje. Budskabet lyder, at udbud bør indeholde krav om overenskomst, arbejdsmiljø, uddannet personale, elever, kvalitet mm. til gavn for både borgere og ansatte.

ARBEJDET MED LOKALLØN KAN BETALE SIG

En del af lønnen er baseret på kvalifikationer, erfaring og på, hvad man lokalt på arbejdspladsen har kunnet forhandle sig frem til - såkaldt lokalløn.

Det er fagforeningen eller tillidsrepræsentanten, der indgår aftaler om lokal løn, og som et led i aftalen skal der foregå lokale lønforhandlinger hvert år og i forbindelse med nyan sættelser.

Ofte er tillidsrepræsentanten blevet mødt med udsagnet "der er ingen penge", men det er fagforeningens indtryk, at det er blevet lettere for tillidsrepræsentanterne at komme igennem med svar som "så find nogle".

Både regionen og kommunerne ved godt, at konkurrencen om uddannet SOSU-arbejdskraft er hård, og at man er nødt til at matche naboen, også på ekstra løntrin. Ikke alle

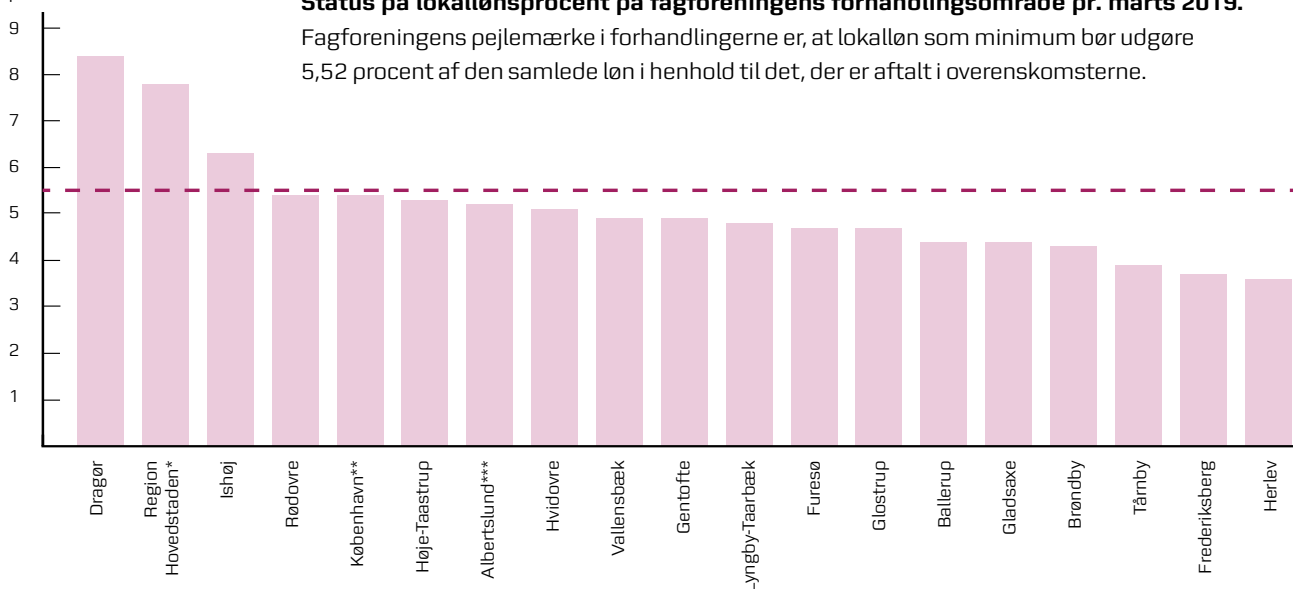
succeshistorierne finder vej til fagforeningen, men et af de mere opsigtsvækkende eksempler er en tillidsrepræsentant, der for nylig fik forhandlet hele otte løntrin ekstra til et medlem i forbindelse med et jobskifte.

I de senere år er tillidsrepræsentanterne blevet trænet i, hvordan de skal forholde sig, når de ikke kan blive enige med arbejdsgiverne om tildeling af lokalløn. Et af midlerne er at bringe uenigheder længere op i systemet. I begyndelsen steg antallet af "uenigheder" kraftigt, i takt med at tillidsrepræsentanterne blev trænet, men tallet er det seneste år faldet betragteligt. Ikke fordi tillidsrepræsentanterne har glemt de nye færdigheder, men fordi de er blevet bedre til at stå fast. Desuden har arbejdsgiverne lært, at de ikke altid får noget ud af, at forhandlingerne bliver bragt op på et højere niveau, og derfor er de mere tilbøjelige til at give efter for tillidsrepræsentanternes krav.

Lokalløns-
procent

Status på lokallønsprocent på fagforeningens forhandlingsområde pr. marts 2019.

Fagforeningens pejlemærke i forhandlingerne er, at lokalløn som minimum bør udgøre 5,52 procent af den samlede løn i henhold til det, der er aftalt i overenskomsterne.



* Hele Region H, ikke kun vores område ** Indeholder lederløn

*** I alle kommuner på nær Albertslund er lokallønsprocenten steget sammenlignet med marts 2018.



TILLIDSREPRÆSENTANTER MANGLER OPLYSNINGER

I forbindelse med nyansættelser har tillidsrepræsentanterne brug for at få oplysninger som eksempelvis tidligere løn for at kunne forhandle en rigtig og rimelig løn til nyansatte.

Desværre er det blevet sværere at få de nødvendige oplysninger fra arbejdsgiverne, der forklarer sig med, at reglerne i persondataforeningen (GDPR) forhindrer dem i at udlevere oplysningerne. Denne tolkning af GDPR-reglerne er fagforeningen ikke enig i. En opfattelse vi deler med resten af fagbevægelsen.

Fagforeningen forhandler med regionen, og Fagbevægelsens Hovedorganisation forhandler med KL om, hvad der kan betragtes som "nødvendige oplysninger". Forhandlingerne trækker ud, og fagforeningen har derfor selv skrevet til arbejdsgiverne og meddelt, at tilbageholdelse af det, vi anser som nødvendige oplysninger, vil blive betragtet som brud på MED-aftalen.

NY TR-uddANNELSE

Det første hold tillidsrepræsentanter begyndte i august 2019 på fagforeningens nye TR-uddannelse. I den nye uddannelse lægges større vægt på koblingen mellem teori og praksis.

Det sker blandt andet ved, at tillidsrepræsentanterne på deres første skoledag har deres fællestillidsrepræsentant med, så fællestillidsrepræsentanten får indblik i uddannelsen og løbende kan uddelegere opgaver til tillidsrepræsentanten.

Tillidsrepræsentanterne får på den måde mulighed for – i tæt samarbejde med fællestillidsrepræsentanterne – at få afprøvet nye kompetencer i praksis, i takt med at de tilegner sig dem.

VILKÅR FOR TILLIDSVALGTE

Både tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter skal have vilkår, der giver dem mulighed for at varetage deres hverv og anerkender deres indsats.

Forhandling af mere tid til tillidsrepræsentanterne støder imidlertid ofte på den udfordring, at der på grund af mangel på ressourcer ikke er nogen til at tage over, når tillidsrepræsentanten må gå fra den daglige drift.

For arbejdsmiljørepræsentanterne (AMR) er udfordringen først og fremmest løn, da mange slet ikke honoreres for hvervet.

Forhandling af tillæg til arbejdsmiljørepræsentanterne har derfor fagforeningens særlige fokus, og i forhandlingerne med arbejdsgiverne er udgangspunktet, at en AMR bør have to ekstra løntrin eller 6.000 kroner pr. år.

1,5 MILLIONER KRONER

Alle medlemmer har ret til et løntjek fra deres tillidsrepræsentant, og der tilbydes desuden ofte løntjek i forbindelse med de mange besøg på arbejdspladserne, som fagforeningen gennemfører i løbet af året.

Desværre afslører løntjek ofte, at arbejdsgiverne ikke har styr på arbejdstidsaftalen, og at tillæg derfor er blevet glemt. Det udløser i alle tilfælde en regning fra fagforeningen på vegne af medlemmet. Det seneste år har arbejdsgiverne efterbetalt beløb på i alt 1,5 millioner kroner.

Hertil kommer de mange sager, der løses lokalt af tillidsrepræsentanterne, og som derfor ikke er medregnet.

NY OVERENSKOMST FOR PRIVATE



Det private område skal have nye overenskomster i 2020, og opvarmningen er i gang. FOA SOSU har deltaget i to konferencer, der lægger op til forhandlingerne, hos henholdsvis Elforbundet og Dansk Metal. Desuden har fagforeningen været til stede under demonstrationerne for en overenskomstdækning af Tivoli Foodhall. Her var målet blandt andet at markere over for arbejdsgiverne, at fagbevægelsen på det private område står samlet og stærkt forud for forhandlingerne om OK20.

I løbet af efteråret er der arrangeret medlemsmøder i fagforeningen for at få input til FOAs krav ved forhandlingsbordet. Desuden blev der i juli måned åbnet for indsendelse af krav via fagforeningens hjemmeside. Kravsindsamlingen sluttede den 15. oktober.

Kun medlemmer indmeldt senest den 1. december 2019 vil være berettiget til løndækning, hvis forhandlingerne resulterer i konflikt.



ER DU KORREKT REGISTRERET

I forbindelse med en eventuel udbetaling af konfliktunderstøttelse og muligheden for at stemme om resultatet af OK20-forhandlingerne, er det vigtigt, at alle medlemmer på det private område er registreret korrekt i fagforeningen.

Du kan se og opdatere dine oplysninger ved at gå ind på foa.dk. Klik på "selvbetjening" og dernæst på "ret dine personoplysninger".

STØRRE SYNLIGHED

I det seneste år, er der blevet skruet op for fagforeningens besøg på de private arbejdspladser. Alene i første halvår af 2019 fik 14 private arbejdspladser besøg.

Fokus på besøgene er løntjek, og målet er, at endnu flere får øjnene op for fagforeningens tilbud og melder sig ind, hvis de ikke allerede er medlemmer.

De to netværk for TR'er på henholdsvis fritvalgs-området og på selvejende og private institutioner mødes hver anden måned.

Netværkene har blandt andet arbejdet strategisk med lønforhandling, og samlet set har fagforeningen og tillidsrepræsentanterne gennem en strategisk indsats fået hentet mange penge hjem til medlemmerne.

720.000
KRONER

Så mange penge har fagforeningen og tillidsrepræsentanterne på det private område fået hentet hjem til medlemmerne i form af ekstra løntrin og forbedringer af forhåndsftaler.



AFTALE FOR PRAKTIKVEJLEDERE

For offentligt ansatte er det aftalt som en del af overenskomsten, at der skal forhandles et tillæg, hvis man varetager en funktion som praktikvejleder. Men det samme er ikke tilfældet på det private område, hvor aftalerne derfor skal indgås lokalt.

Det seneste år har fagforeningen indgået lokalaftaler om honorering af praktikvejledere med to private virksomheder foruden den ene, der havde en aftale i forvejen. Disse virksomheder vil blive brugt som løftestang over for de øvrige, hvor argumentet vil være, at jo mere ordnede forhold, der er i en virksomhed, jo lettere vil den have ved at klare sig i den hårde konkurrence om kvalificeret arbejdskraft.

HANDICAPHJÆLPERE

I København er der forslag om besparelser, der vil fjerne den 6. ferieuge for handicaphjælperne i BPA-ordningen. Det vil betyde en mærkbar og helt urimelig forringelse af lønforholdene for gruppen, der i forvejen er lavtlønnede. Fagforeningen har derfor sammen med Forbundet skrevet til medlemmerne af Borgerrepræsentationen og protesteret mod forslaget.

Også handicaphjælpernes arbejdsmiljø er presset, og fagforeningen har rejst problemet over for Arbejdstilsynet og de firmaer, der administrerer ordningerne på vegne af borgerne.

Fagforeningens netværk for handicaphjælper og ledsagere har været sat på pause, men der arbejdes på at få det op at stå igen.



Læs mere i medlemsbladet FOA SOSU nr. 3 2019, som kan findes på foa.dk/sosu-medlemsblad

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

MED OVERENSKOMST

- Olivia
- DUOS
- Altiden
- DFS Plus
- Diakonissestiftelsens hjemmepleje
- GetCare
- Cura Pleje
- Puks Hjemmehjælp
- Hjemmehjælpen A/S
- Attendo
- PlejeDanmark

UDEN OVERENSKOMST

- Din Private Døgnpleje
- Jasmin Hjemmepleje
- Dragør Pleje Omsorg
- Solkystens Rengøring og Pleje
- Grøn Rengøring
- NT Falke

Listen er ikke nødvendigvis udtømmende, da, der kan være en række helt små firmaer, som fagforeningen ikke kender til. Listen indeholder ikke vikarbureauer.

LAV LEDIGHED

I 1. halvår af 2019 var der 1.380 forgæves rekrutteringer til stillinger som social- og sundhedsassistent i Storkøbenhavn, og medlemmerne skifter job som aldrig før.

Det betyder også, at ledigheden er rekordlav, svarende til en halvering indenfor 2 år, og "kun" 9 medlemmer af kassen er faldet ud af dagpengesystemet indenfor de sidste 9 måneder. Dette er dog stadig 9 for mange.

Derfor er der blandt andet skruet op for tilbuddet til langtidsledige. Når medlemmer har været til 6 måneders-samtale, følges de af a-kassen og tilbydes en samtale hver tredje måned.

Derudover arbejder a-kassen tæt sammen med AOF for at sikre, at de, der har behov, får tilbudt den uddannelse, de har ret til.

LEDIGE

I juli måned stod 263 medlemmer af fagforeningens a-kasse uden job. Det svarer til en ledighedsprocent på 1,3.

A-KASSE ER IKKE KUN FOR LEDIGE

For medlemmer, der bliver sagt op, tilbyder FOA SOSUs a-kasse hjælp allerede i opsigelsesperioden. Målet er at forebygge ledighed. Medlemmet kan blandt andet få vejledning til jobsøgning, brancheskift, kompetenceafklaring mm.

Fagforeningen og A-kassen har desuden i samarbejde startet en jobsøgningsworkshop, der tilbydes ikke bare ledige, men alle der overvejer at skifte job.



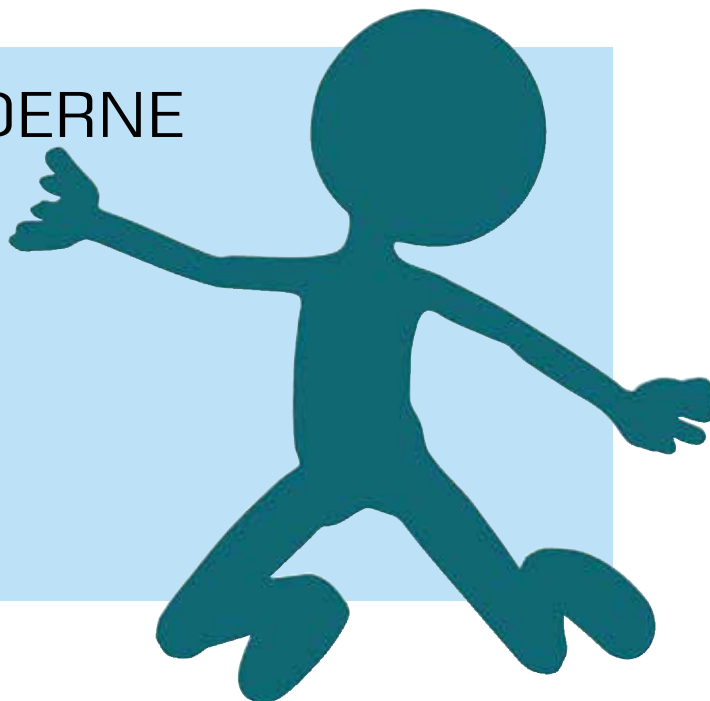
SAMARBEJDE MELLEM A-KASSE OG FTR

For at få ledige hurtigere i job er der igangsat et samarbejde mellem a-kassen og fællestillidsrepræsentanterne i seks udvalgte kommuner: Høje-Taastrup, Ishøj, Vallensbæk, Gladsaxe Brøndby, Glostrup og København SUF.

MERE FRIHED TIL LEDERNE

I januar 2019 blev KL, Danske Regioner og den daværende regering enige om en aftale, der skal udvikle ledelse og kompetencer i den offentlige sektor for at opnå endnu mere værdi for borgerne.

Fra fagforeningens side følger vi arbejdet med implementeringen af aftalen, der blandt andet indebærer, at lederne skal have større frihed til at tilrettelægge arbejdet på nye måder. Forhåbningen er, at det kan bringe fagligheden i spil og skabe mere værdi for borgere, patienter, ledere og medarbejdere.



LEDERE FLYTTER OVERENSKOMST

OVERENSKOMST



En udløber af overenskomstforhandlingerne i 2018 var, at der langt om længe blev åbnet for at få lederne i Københavns Kommune over på lederoverenskomsten – og dermed sidestille dem med kolleger i de omkringliggende kommuner.

Det har længe været fagforeningens ønske at hæve grundlønningen for ledere – og også meget gerne kunne differentiere startlønningen.

Hidtil har alle ledere i København været indplaceret med en grundløn som afdelingsledere – uagtet hvilket ledelsesniveau de var på.

En god del af lederne i København er nu forhandlet over på lederoverenskomsten, og der er skabt flere grundlønsniveauer, der afspejler ledelsesniveau og stillingstype.

Læs mere om fagforeningens lønpolitik
www.foa.dk/sosu-politikker

LEDER-TRÆF 2019

Fagforeningen bistår lederne individuelt, men samarbejder med Forbundet om tilbud om udvikling som eksempelvis det årlige Ledertræf, der i 2019 handler om udviklingen af lederidentitet.

TILLID OG INDDRAGELSE

Styringen af sundhedsvæsenet i Region Hovedstaden skal fremover tage udgangspunkt i værdi for patienten og ikke som hidtil i aktivitet, DRG-takster og indtjening. I stedet skal sundhedsvæsenet fokusere på patientens oplevede effekt af behandlingen, faglig kvalitet og god ressourceudnyttelse.

Intentionen er god, men FOA-afdelingerne med medarbejdere i regionen peger i en henvendelse til Regionsrådet på en række udfordringer i skiftet til en ny, værdibaseret styringsmodel.

Værdien for patienten skabes i høj grad på det lokale niveau. Det kræver en styrkelse af de lokale ledere og kræver rammer for dialog og sparring medarbejderne imellem, pointerer FOA-afdelingerne.

Politikerne er desuden blevet advaret om, at et ensidigt fokus på patientens ønsker og oplevelser kan være med til at øge ulighed i sundhed, da det kan være de ressourcestærke patienter, der kommer til at sætte dagsorden.

Endelig lyder FOAs budskab, at hvis regionen skal have succes med værdibaseret styring, kræver det tillid og inddragelse.

FOA-afdelingerne vil i den løbende kommunikation med politikere og hospitalsledelse holde fokus på, at et godt arbejdsmiljø og en god trivsel for medarbejderne er en helt nødvendig forudsætning, hvis målsætningen skal indfries, og der reelt skal opnås mere værdi for patienten.

UDNYTTELSE AF KOMPETENCER I PSYKIATRIEN

I 2019 lancerede Region Hovedstadens Psykiatri planen 'Fokus, forenkling og forbedring 2019-2021'.

Den treårige plan har blandt andet som mål at skabe mere værdi for patienten, ro og forudsigelighed om arbejdet og mere tydelig retning og mål. Det kan fagforeningen kun bakke op om, men papir er taknemmeligt.

Det er i implementeringen, at planen skal stå sin prøve, og FOA-afdelingerne med medarbejdere i regionen følger den nøje.

Det har blandt andet resulteret i en henvendelse til psykiatriudvalget med det budskab, at det med udsigten til akut mangel på faglært personale er afgørende, at der sættes fokus på social- og sundhedsassistenternes faglige udvikling og udnyttelse af faggruppens kompetencer.



Desuden er politikerne blevet gjort opmærksomme på vigtigheden af et samarbejde på tværs af sektorer, hvor også Den Sociale Virksomhed bør skrives ind i 3-års planen med et øget fokus på uddannelse af den ufaglærte arbejdskraft i socialpsykiatrien.

STERILCENTRALERNE



Arbejdet med centralisering af regionens sterilcentraler skrider frem, og fusionen er planlagt til efteråret 2019.

Fagforeningen følger arbejdet gennem en tæt dialog med ledelse og tillidsrepræsentanter på de nuværende sterilcentraler for at sikre, at tingene sker på en for medarbejderne ordentlig måde.

KOMPETENCEUDVIKLING PÅ DET MEDICINSKE OMRÅDE

I samarbejde mellem FOA-afdelingerne er der sat et arbejde i gang for at få etableret en akademiuddannelse for social- og sundhedsassistenter inden for det medicinske/somatisk område.

Endnu er drøftelserne kun i sin spæde start. Der har været holdt et indledende møde med professionshøjskolen Metropol, men det kræver, at arbejdsgiverne tilkendegiver et behov, før en uddannelsesinstitution vil kaste sig ind i arbejdet med at få etableret en uddannelse på benene.

Vurderingen er, at det kan tage to år, fra det er besluttet at etablere en uddannelse, til den er en realitet, så meget kan derfor nå at ændre sig undervejs. Umiddelbart er FOA-afdelingernes bud, at der ud over de obligatoriske moduler blandt andet skal indgå valgfrie moduler inden for specialerne kardiologi, lungemedicin, endokrinologi, neurologi og demens.

På fødeafdelingerne har en akut mangel på jordemødre åbnet for ansættelse af flere social- og sundhedsassistenter, og FOA-afdelingerne har budt sig til for at få indflydelse på kompetenceudvikling på fødegangene.



SAMARBEJDE FÅR POLITIKERE TIL AT LYTTE

I det samarbejde, der i 2017 blev etableret på tværs af de faglige organisationer med ansatte i regionen, i daglig tale FOS, kan FOAs repræsentanter og blandt andre sygeplejersker og læger tale med en fælles stemme over for regionens politikere.

I november 2018 var samarbejdet medvirkende til, at regionspolitikkerne ændrede en frist i forbindelse med en afskedigelsesrunde fra 14 dage til 2,5 måned i medarbejdernes favør.

2019 har været forskånet for større afskedigelsesrunder, så dialogen mellem FOS og regionens politikere har i stedet koncentreret sig om blandt andet arbejdsmiljøet.

I regi af FOS har desuden været afholdt et møde med udvalget for værdibaseret styring og et møde med den nye regionsdirektør samt møder på Christiansborg med henholdsvis den tidligere regering og Socialdemokratiet, der hver især er kommet med et udspil til en ny organisering af sundhedsvæsenet.

I forbindelse med folketingsvalget i juni stod FOS desuden bag et valgmøde med kandidater fra hovedstadsområdet.

Indtrykket er, at politikerne lytter og får et indblik i medarbejdernes perspektiv, som de ellers ikke ville have fået.

DER SKAL SKRUES OP FOR DAMPEN

Kommunerne gør stadig ikke nok for at skaffe flere hænder og holde på dem, de har.

FOA har sagt det længe, men nu er det også gået op for politikerne, at manglen på SOSU-uddannede har udsigt til at blive katastrofal.

Især kommunerne har for alvor fået øjnene op for udsigten til mangel på arbejdskraft, men det er fagforeningens indtryk, at der ikke for alvor tages fat om problemet.

Det er derfor et af fagforeningens budskaber i den løbende dialog med kommunale beslutningstagere, at der skrues op for dampen, hvis katastrofen skal afværges.

DEN NYE BIBEL

Kommunerne har ellers et godt afsæt for en strategisk indsats med KL's handlingsplan for øget rekruttering, der kom i oktober 2018.

Handlingsplanen beskriver 38 indsatser, der kan være med til at skaffe flere hænder til ældre- og sundhedsområdet. Blandt indsatserne nævnes blandt andet voksenelevløb under grundforløbet til elever over 25 år, en styrket praktikvejledning, flere tilbud om efter- og videreuddannelse, et større fokus på anvendelse af kompetencer og en hensigtsmæssig opgavefordeling, flere på fuld tid og mere dialog om arbejdstid.

Med handlingsplanen præsenteres kommunerne dermed for forslag, som fagforeningen har fremført i flere år, men nu med kommunernes egen organisation som afsender. Det styrker fællestillidsrepræsentanterne, når de i MED skal argumentere for en strategisk indsats, og det styrker fagforeningen i den løbende dialog med politikerne.

ET GODT ARBEJDSMILJØ ER AFGØRENDE

Et budskab til kommunerne vil være, at rekrutteringsindsatsen ikke kan isoleres, men skal ses i sammenhæng med de



generelle vilkår. Man kan ikke fastholde eleverne i det lange løb ved at give dem bedre vilkår og vejledning, hvis de kan se, at resten af arbejdspladsen ligger vandret.

Vi ser flere uddannede kolleger forlade faget og søge andre brancher. Det gør de, fordi arbejdspresset er alt for højt, man arbejder alt for mange timer, fridage inddrages, og arbejdsmiljøet er i bund. Faglærte kolleger skal på daglig basis introducere vikarer og afløsere, og det bliver de faste, der hver dag skal tage de tungeste opgaver med de mest plejekrævende borgere.

Fagforeningen forklarer arbejdsgiverne, at der ville kunne skaffes mange timer til området, hvis søndagstillæg i højere grad kommer til udbetaling i stedet for at skulle afspadses, og at kommunerne med fordel kunne opnormere i stedet for at være afhængig af vikarer.

Det ville skabe ro på arbejdspladserne og medvirke til at bryde den onde cirkel, hvor medarbejdere søger væk.

FULD TID

At mange medarbejdere i social- og sundhedssektoren arbejder på deltid, gør ikke opgaven med at skaffe tilstrækkeligt med kvalificeret arbejdskraft lettere.

I festtaler er arbejdsgiverne enige om, at det vil være en god ide, hvis flere går på fuld tid, men virkeligheden er, at stillinger ofte slås op som deltidsstillinger. Desuden hører fagforeningen stadig om medlemmer, der får nej til et ønske om at komme op i tid. Ifølge tal fra Forbundet FOA ønsker 18 procent af de deltidsansatte på social- og sundhedsområdet at komme op i tid.

Fagforeningen og ikke mindst fællestillidsrepræsentanterne sørger for, at arbejdsgiverne løbende bliver mindet om deres eget ønske om et opgør med deltidskulturen.



IKKE-uddannede SKAL Uddannes

I mange kommuner stiger antallet af ikke-uddannede på social- og sundhedsområdet for første gang i mange år. Kommunerne ønsker ikke flere ikke-uddannede, men kan ikke rekruttere uddannet personale.

Et vigtigt budskab fra fagforeningen er, at de kommuner, der ansætter ikke-uddannede, skal gøre det strategisk og lave aftaler, der sikrer, at de ansatte senest efter et år begynder på en social- og sundhedsuddannelse. Desuden vil mange have brug for en særlig støtte for at blive klar til uddannelsen – eksempelvis sprogundervisning og hjælp til at færdiggøre 9. klasse i dansk. Fagforeningen laver gerne aftaler med kommunerne for disse ansatte – selvfølgelig på ordentlige vilkår.

ANTALLET AF ÆLDRE EKSPLODERER

En af de vigtigste årsager til, at der bliver stadig større mangel på SOSU-uddannede er, at antallet af ældre stiger voldsomt i de kommende år. I fagforeningens 18 kommuner forventes antallet af ældre borgere over 85 år at stige med mere end 9.000 borgere frem til 2030.

Det er meget forskelligt, hvordan kommunerne sikrer, at der følger ressourcer med, når antallet af ældre stiger. Fagforeningens analyser viser, at mens nogle kommuner tilfører penge til området i samme takt som antallet af ældre stiger, er der andre kommuner, der indregner, at udgifterne til ældre vil falde, fordi de ældre bliver sundere. De nyeste tal fra Sundhedsstyrelsen peger dog på, at de ældre kun i meget ringe omfang bliver sundere, selvom levealderen stiger.

Andre kommuner lader kun udgifterne på enkelte områder – fx hjemmepleje – stige, selvom der også er flere udgifter til hjælpemidler, genoptræning, rehabilitering, plejecentre mv. Bundlinjen er, at de ansatte skal servicere flere borgere hvert år uden at få flere kolleger. Det hænger selvfølgelig ikke sammen og er derfor en af de ting, fagforeningen lægger vægt på i dialogen med politikere i kommunerne.

UNDERSØGER INDSAT



Fagforeningen er i gang med at undersøge, hvordan man både i kommuner og region håndterer situationen med mangel på faglærte medarbejdere.

Hvad har man sat i værk for at få flere på uddannelse? Indgår man uddannelsesaftaler, med nuværende medarbejdere? Hvordan rekrutterer man? Og lover man en stilling, når medarbejderen er færdig med uddannelsen?

REKRUTTERING PRÆGER FINANSLOVEN

Problemerne med rekruttering til SOSU-området smittede af på Finansloven for 2019, hvor der blev sat penge af til indsatser, der skal øge rekrutteringen til området og styrke fastholdelsen. Blandt andet ved at udarbejde materiale til undervisning om omsorgsarbejde i folkeskolen, styrke praktikvejledningen og udbyde videreuddannelser inden for psykiatri og demens for at give nye karriereveje for social- og sundhedsassistenter.



UDDANNELSE I VELFÆRDSTEKNOLOGI

Københavns Kommune skal have ros for et nyt tiltag med etablering af "Velfærdsteknologisk akademi", hvor social- og sundhedshjælpere uddannes i brugen af velfærdsteknologiske hjælpemidler. At gøre en særlig gruppe til superbrugere på dette område højner arbejdsglæden, og arbejdsmiljøet bliver naturligt bedre.



DEMENS – VÆRKTØJER OG KOMPETENCER

I april udgav Sundhedsstyrelsen 'Handlingsplan til at forebygge og håndtere udadreagerende adfærd i ældreplejen', der er en del af Finanslovsaftalen for 2019. Handlingsplanen skal understøtte en mere sammenhængende og målrettet indsats med særligt fokus på borgere med demens, og der er afsat 15 millioner kroner årligt til formålet frem til og med 2022, blandt andet til udvikling af nye værktøjer og kompetencer.

Kommunerne spiller en nøglerolle i den konkrete udmøntning af handlingsplanen. Blandt andet vil det være op til kommunerne, at relevante medarbejdere får mulighed for at deltage på de nyudviklede kurser.

DM I SKILLS

Et vigtigt redskab i markedsføringen af SOSU-faget er DM i Skills, der i år fandt sted i Næstved.

I den sammenhæng hev FOA SOSUs bestyrelse en dag ud af kalenderen for at opleve den intense stemning, der udfolder sig, når de bedste elever på erhvervsuddannelserne viser deres faglighed frem på fornemste vis.



VELKOMMEN I FÆLLESSKABET!

Nye medlemmer skal fastholdes med opringninger og velkomstmails

På generalforsamlingen i 2018 blev vedtaget som en del af fagforeningens arbejdsprogram, at medlemstallet skulle vokse med 200 erhvervsaktive medlemmer frem til generalforsamlingen i 2019. Det er ikke sket.

Tværtimod er der blevet 355 færre erhvervsaktive medlemmer det seneste år.

For at øge kendskabet til, hvad man får ud af sit medlemskab, er der derfor taget flere initiativer.

OPKALD TIL IND- OG UDMELDTE

Blandt andet er fagforeningen blevet tilmeldt Forbundets velkomstprogram, der betyder, at nyindmeldte automatisk modtager en række mails med information om FOA i løbet af de første uger efter indmeldelse.

Herudover er det målet, at alle nyindmeldte inden for de første tre måneder skal have en opringning fra fagforeningen.

Med cirka 100 indmeldelser hver måned, er det en stor opgave, der vanskeliggøres af, at mange ikke tager telefonen, når der ringes fra et nummer, de ikke kender. Men dem, det

lykkes at få fat i, giver udtryk for, at de er glade for opkaldet, der i visse tilfælde har medvirket til at løse små problemer, der ellers kunne have vokset sig store.

Også de medlemmer, der melder sig ud, får en opringning, medmindre der er en åbenlys årsag til udmeldelsen.

Opringningerne gør fagforeningen klogere på årsagerne til udmeldelse, og nogle medlemmer beslutter at blive i fagforeningen, når de får større indsigt i, hvad de risikerer at miste ved at stå uden sikkerhedsnet eller skifte til en af de tværfaglige fagforretninger.

ORGANISATIONSPROCENTEN*

- 73,7 i kommunerne
- 76,7 i regionen
- Kan ikke opgøres på det private område.

* Andelen af mulige medlemmer i forhold til antallet af beskæftigede på området.

BESØG PÅ ARBEJDSPLADSER

Som led i indsatsen for at rekruttere og fastholde flere medlemmer, er der blevet skruet op for antallet af fagforeningens besøg på arbejdspladserne. Alene i første halvår af 2019 har 60 arbejdspladser fået besøg.

Besøgene er enten fyraftensmøder, hvor medlemmer kan drøfte fælles problemstillinger med fagforeningen, eksempelvis arbejdsmiljø, eller mere individuelle konsultationer, hvor man kan få et hurtigt løntjek. På et enkelt besøg

i foråret blev der tjekket 13 lønsedler og fundet fejl på dem alle sammen.

Et besøg i oktober var særligt målrettet nattevagter i København, der fik mulighed for at drøfte den nye organisering af nattevagterne.

Efteråret 2019 har desuden budt på et nyt tiltag i form af arbejdspladsbesøg arrangeret i samarbejde med a-kassen.

BESØG PÅ SKOLERNE

Mange har deres første møde med fagforeningen på et af fagforeningens mange besøg på skolerne. I august er mange uddannelsessteder besøgt med FOAs autocamper, og mange nye elever har meldt sig ind i fagforeningen. Det seneste år er antallet af elevmedlemmer steget med 113 personer, eller 12,5 procent. Uddannelsesstederne får besøg mindst en gang om måneden, og besøgene er i det forløbne år blandt andet blevet brugt til at tale om folketingsvalg, velfærd og betydningen af kollektive aftaler.

Desuden underviser en repræsentant fra fagforeningen på SOSU-uddannelserne i fagene arbejdsmiljø og ledelse.

SENIORKLUBBEN

Fagforeningens Seniorklub har som vanligt haft stor aktivitet i årets løb.

Der er afholdt 9 arrangementer med indhold lige fra politik til sang og musik. Den årlige skovtur gik denne gang til Andelslandsbyen Nyvang ved Holbæk.

Læs, hvordan du kan blive medlem af Seniorklubben, på www.sosu.dk/sosu-senior



8. MARTS

Kvindernes Internationale kampdag den 8. marts blev som vanligt markeret med morgenmad i fagforeningen med deltagelse af bestyrelse, ansatte og de tillidsrepræsentanter, der var til møde og på kursus i huset. Folketingsmedlem Kirsten Normann Andersen (SF) holdt oplæg. Om aftenen fortsatte markeringen af dagen i Forbundshuset med musik, taler og fælles-spisning, hvor alle medlemmer var inviteret.



MANGFOLDIGHED

Mangfoldighed er en vigtig del af samfundet, og det er vigtigt, at også minoriteter deltager aktivt og ligeværdigt i udviklingen af arbejdspladsen og det fagpolitiske arbejde.

Fagforeningen udbød derfor i september i samarbejde med en række andre FOA-afdelinger et kursus for medlemmer med anden etnisk baggrund, der havde lyst til at være en mere aktiv del af fagbevægelsen.

Som tidligere år fejrede fagforeningen desuden den mangfoldige arbejdsplads sammen med den øvrige fagbevægelse under Copenhagen Pride Parade i august.

ERNÆRING OG TVÆRFAGLIGHED



En temaaften om "det gode måltid" til småtspisende borgere blev arrangeret i samarbejde med Ergoterapeutforeningen og Kost- og Ernæringsforbundet, da ernæring er en tværfaglig opgave. I alt deltog 69 personer i arrangementet, heraf 31 fra FOA SOSU.



Mange medlemmer har i løbet af det seneste år besøgt fagforeningen for enten at blive klogere, hygge sig med kolleger eller begge dele.

ANTAL DELTAGERE

78 har deltaget i faglige arrangementer med temaerne undgå genindlæggelser, sundhedspædagogik, sorg og krise, palliativ pleje og det gode måltid.

280 har spillet banko (herunder folketingsvalg-banko og PenSam-banko).

37 har nydt en søndag med fagforeningen på Arbejdersmuseet (inkl. børn og ægtefæller).

48 har deltaget i løncafé.

41 har besøgt barselscaféen.

32 er blevet klogere på arv og testamente (inkl. 10 deltagere fra FOA 1)

40 fik viden om sammenhængen mellem natarbejde og helbred.

26 oplevede Dennis Kristensen fortælle om sit liv som forbundsformand.

313 tilmeldte sig generalforsamlingen i 2018

894 (inkl. familie) var med til juletræsfest i 2018

300 (cirka – der var ingen tilmelding) deltog i fagforeningens 1. maj-arrangement i gården.

ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANTERNES ÅR

2019 er af Fagbevægelsens Hovedorganisation, FH, udnævnt til arbejdsmiljørepræsentanternes år. Det skal give større respekt, synlighed og anerkendelse, øge videns- og kompetenceudvikling og styrke samarbejdet mellem de tillidsvalgte samt mellem arbejdsmiljørepræsentanten og den faglige organisation.

I fagforeningen har indsatsen i løbet af AMR-året især været koncentreret om fire temaer: Natarbejde, arbejdsskader, arbejdspladsvurderinger (APV) og uønsket seksuel opmærksomhed. Ved redaktionens slutning var de første tre temaer afviklet i form af uddannelsesdage for AMR'erne,

medlemsarrangementer og artikler i medlemsbladet.

Som en del af AMR-året har fagforeningen desuden i samarbejde med DSR afviklet et arrangement om AMR's vilkår og tid.

I december fløjtes året af, som det begyndte, med et stort arrangement i Odense, men indsatsen for forbedring af arbejdsmiljørepræsentanternes vilkår fortsætter.



NATTEVAGTER

I det seneste år er sammenhængen mellem antallet af nattevagter i træk og udviklingen af en lang række sygdomme blevet yderligere dokumenteret.

I Sundheds- og Omsorgsforvaltningen i Københavns Kommune er der blevet lyttet til forskerne og taget flere initiativer til at nedsætte nattevagternes sundhedsrisiko. Blandt andet bliver gravide nattevagter nu tilbudt dag- eller aftenvagt med fuld lønkompensation, og der

bliver ikke længere opslået stillinger med mere end 3-4 nattevagter i træk.

Fagforeningen bakker op om indsatsen, men har i drøftelserne med kommunen lagt vægt på, at eksisterende nattevagter kan beholde deres gamle rul med syv nattevagter i træk, hvis de selv ønsker det.

Læs mere om ændringerne i medlemsbladet FOA SOSU nr. 2 og 3 2019, som du kan finde på foa.dk/sosu

NETVÆRK PÅ ARBEJDSPLADSERNE

Fagforeningens arbejdsmiljøkonsulent har i det forløbne år i samarbejde med fællestillidsrepræsentanterne fået sat gang i netværk for arbejdsmiljørepræsentanterne i de enkelte kommuner. På netværksmøderne sparrer arbejdsmiljørepræsentanterne med hinanden og i de mindre kommuner også med tillidsrepræsentanterne. Netværkene skal give arbejdsmiljørepræsentanterne værktøjer til at håndtere

udfordringerne samt et fælles sprog og argumenter til at få sat arbejdsmiljøet på dagsordenen over for arbejdsgiverne.

På hospitalerne findes i forvejen velfungerende AMR-netværk, og arbejdsmiljøkonsulentens indsats har derfor været koncentreret om at få kommunale netværk op at stå.

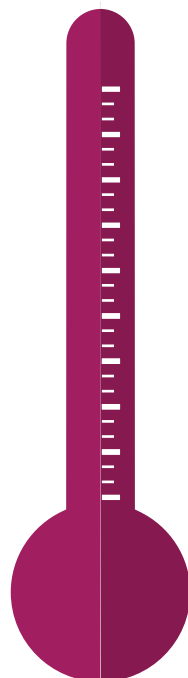
SCREENING AF ARBEJDSMILJØET

I 2018 udarbejdede fagforeningen et screeningsværktøj til at opspore og løse udfordringer om dårligt arbejdsmiljø på arbejdspladserne i Region Hovedstaden.

Siden er der gennemført pilotprojekter på hhv. Herlev Hospital og på Psykiatrisk

Center Rigshospitalet/ Frederiksberg. Det sidste i samarbejde med DSR.

Værktøjet går ud på at indsamle dokumentation i form af fx APV-rapporter, MED-referater, trivselsundersøgelser, sygefraværsstatistikker og gennemstrømning af medarbejdere.



Erfaringen er, at dokumentation og sparring med tillidsvalgte giver et godt fundament for dialogen med ledelsen, og fremadrettet vil screening af arbejdsmiljøet være et af de faste elementer i fagforeningens værktøjskasse.

FULDE NAVN GIVER RUM FOR CHIKANE

Fagforeningens medlemmer i Region Hovedstadens psykiatri har længe efterspurgt, at medarbejderens fulde navn sløres over for patienten i forbindelse med dokumentation. Problemet er, at der har været eksempler på, at medarbejdere er blevet opsøgt og udsat for chikane, vold og trusler.

Ved forbundskongressen i 2016 blev FOA på initiativ fra fagforeningen forpligtet til at arbejde med problemstillingen, og indsatsen ser nu til at have båret frugt. En arbejdsgruppe under Sundheds- og ældreministeriet med deltagelse af FOA anbefaler, at reglerne laves om, så kun sundhedspersoners initialer fremfor fulde navn fremgår af journalen.

KOMMUNIKATION

2681 følger fagforeningens side på **Facebook**

www.facebook.com/foasosu

Det opslag, der er nået længst ud det seneste år, nåede 26.991 personer og fik 973 reaktioner, kommentarer og delinger.

450 følger fagforeningen på **Instagram**.

27 gange har fagforeningen det seneste år sendt **nyhedsbrev** til ca. 15.000 modtagere.

4 gange om året udkommer **medlemsbladet FOA SOSU**, der udsendes sammen med Fagbladet FOA.





Før det gik i samlet flok fra Godthåbsvej mod Fælledparken den 1. maj fik medlemmerne mulighed for at komme med input til FOAs kongres i oktober.

FOTO MARK KNUDSEN/MONSUN.

KONGRESFORBEREDELSE

Til FOAs forbundskongres i oktober 2019 (*efter redaktionens slutning*) deltog fagforeningen med 32 delegerede, valgt blandt bestyrelsen og tillidsrepræsentanterne.

Som altid var de delegerede grundigt forberedt til at deltage aktivt på kongressen. Input fra medlemmerne er vigtige for forberedelsen og for beslutningen om, hvad FOA skal arbejde med frem

til næste kongres. Blandt andet blev fagforeningens 1. maj-arrangement brugt til at få medlemmernes holdninger på banen.

MÅLPROGRAM

FOA Social- og Sundhedsafdelingen er en del af Forbundet FOA, og fagforeningens arbejdsprogram har derfor naturligt udgangspunkt i Forbundets Målprogram, der gælder for tre år og vedtages af forbundskongressen.

Fagforeningens bestyrelse har derfor vedtaget, at også arbejdsprogrammet fremover skal gælde for tre år. Målprogrammet for **2020–2023** er vedtaget på kongressen i

oktober 2019, og det arbejdsprogram, der lægges frem for fagforeningens generalforsamling den 20. november, vil derfor ligeledes gælde for **2020–2023**.

I arbejdsprogrammet er de overordnede mål suppleret med dele af fagforeningens strategi og handleplaner.

Se forslaget til arbejdsprogram på side 26–27.



Allerede nu bliver alt for mange tvunget ud af arbejdsmarkedet længe før tid, fordi de er slidt ned fysisk og psykisk, eller fordi de ikke har de fornødne kvalifikationer. Hver eneste gang pensionsalderen stiger, vil det ramme endnu flere i alle fag og brancher. Det er kun meget få, der kan holde til at arbejde, så længe som flertallet på Christiansborg kræver.

Citat fra annonce indrykket i Ekstra Bladet og Jyllandsposten forud for Folketingsvalget. Afsenderne var 61 faglige ledere, blandt andre formand for FOA SOSU, Mari-Ann Petersen.

ARBEJDSPROGRAM 2020-2023

Fagforeningens arbejdsprogram for de kommende tre år bygger på de beslutninger, som vi har taget sammen på FOAs kongres. FOAs Målprogram er det fælles strategipapir for hele FOA og beskriver de overordnede politiske ambitioner og vigtigste fælles mål for de næste tre år. Det er mål, hvor fællesskabets styrke skal gøre en forskel for og sammen med medlemmerne.

VELFÆRD I VERDENSKLASSE FORUDSÆTTER GODE ARBEJDSVILKÅR

Besparelserne på velfærden er den største trussel mod et fagligt forsvarligt, sundt og sikkert arbejdsmiljø. Stærke arbejdsfællesskaber er forudsætningen for god velfærd. Men nedskæringer, besparelser og ikke mindst hyppige forandringer sætter dagligt velfærdsarbejdet under pres.

Vi kan ikke levere verdens bedste velfærd under de nuværende vilkår. Derfor arbejder vi for at forbedre vilkårene for velfærden – til gavn for borgerne og medlemmernes daglige arbejdsforhold.

Derfor vil fagforeningen arbejde for:

- At forbedre rammer og budgetter i kommunerne og regionen. Vi inviterer ledere og politikere til samarbejde med fokus på konsekvenserne af politiske prioriteringer, dårlig ledelse og for få ansatte.
- At forbedre medlemmernes arbejdsmiljø blandt andet ved at forsætte indsatsen for at styrke arbejdsmiljørepræsentanternes vilkår, uddannelse og kompetenceudvikling
- At der udvikles stærke arbejdsfællesskaber med tid til at løse opgaverne, indflydelse på planlægningen, mulighed for faglig udvikling og for at kunne sige fra, når arbejdsmiljøet bliver uforsvarligt eller farligt.

- At de tillidsvalgte styrkes i arbejdet med medindflydelse og medbestemmelse i MED.
- At medlemmerne ikke udsættes for vold og chikane på arbejdet og opnår beskyttelse af personlige oplysninger.
- At flere melder sig ind og bliver i fagforeningen. Både på det private og offentlige område. Jo flere vi er, jo stærkere er vi ude på arbejdspladserne.

FORANDRING ER ET VILKÅR – FAGLIG UDVIKLING SKAL VÆRE EN RET

Både regionen og særligt kommunerne udfordres af mangel på uddannet social- og sundhedsfagligt personale, og velfærd i verdensklasse stiller store krav til fagligheden. Arbejdsgiverne har et stort ansvar for at sikre vilkår, der kan rekruttere og fastholde fagligt kvalificeret personale, mindske frafald og tiltrække flere til uddannelserne.

Derfor vil fagforeningen arbejde for:

- At arbejdspladserne udvikles med indflydelse på tilrettelæggelse af arbejdet og indflydelse på egen arbejdstid, herunder retten til flere timer eller fuld tid.
- At faglighed og kompetencer anerkendes, og medlemmerne får mulighed for løbende kompetenceudvikling, videreuddannelse og specialisering.
- Gode vilkår for elever og praktikvejledere.

- Gode uddannelsesaftaler for uuddannede og for social- og sundhedshjælpere, der ønsker at uddanne sig til social- og sundhedsassistenter.

UTRYGHED OG NEDSLIDNING – IKKE PÅ VILKÅR!

De fleste af fagforeningens medlemmer har et langt og godt arbejdsliv uden alvorlig og langvarig sygdom, arbejds-skader eller nedslidning. Men halvdelen af alle opsigelser skyldes sygdom, og halvdelen af alle FOA-medlemmer tror ikke, de kan holde til at arbejde indtil pensionsalderen.

Derfor vil fagforeningen arbejde for:

- At give hjælp og rådgivning til medlemmer, der er i knibe fx ved udbrændthed, nedslidning, arbejdsskader eller sygdom.
- At hjælpe nedslidte medlemmer til fastholdelse på arbejdsmarkedet med eksempelvis job på særlige vilkår, videreuddannelse eller omskoling.
- At lægge på politisk pres for at få bremsset en stigning i pensionsalderen og få en værdig tilbagetrækning for dem, der ikke længere kan arbejde.
- At fortsætte det gode samarbejde med A-kassen for at hjælpe ledige medlemmer bedst videre og undgå, at nogen ryger ud af systemet og mister forsørgelsesgrundlaget.

RETFÆRDIG LØNDANNELSE OG ORDENTLIGE VILKÅR

Alle medlemmer har ret til både en korrekt og en retfærdig løn, der afspejler uddannelse, kvalifikationer og ansvar. Derfor fortsætter kampen for højere løn.

Derfor vil fagforeningen arbejde for:

- At medlemmernes løn stiger. Indsatsen for lokallønsforhandlinger samt forhandlinger ved nyansættelser, ændrede opgaver og funktioner fortsættes.
- At lokale forhandlinger tager højde for alle FOAs faggrupper.
- At tillidsrepræsentanterne uddannes til stærke lønforhandlere.
- At arbejdsgiverne overholder indgåede aftaler, som fx arbejdstidsreglerne.
- At løfte enkeltsager til fælles sager for alle medlemmer, når det er nødvendigt.
- At velfærdens kerneopgaver ikke udliciteres. Hvis det sker, arbejder fagforeningen for, at alle privatansatte medlemmer er dækket af en overenskomst.

BESTYRELSE 2019

BESTYRELSE

Mari-Ann Petersen, formand
Tina Græsted, næstformand
Eva D'Artibale Ward 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
Camilla Pedersen
Susan McAlden
Kate B. Flenting
Lisbeth Glaven
Laila Marie Hansen
Susanne Winsløw, 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

SENIORKLUBBENS BESTYRELSE 2019

Sine Eriksen, formand
Anne-Lise Nielsen, næstformand
Aase Meimoun, kasserer
Anni Jakobsen
Ebba Ziegler Johansen
Mette Hjortensfeldt
Conni Thim Jensen
Inge Skrydstrup
Ruth Mørch
Else Ekstrøm, suppleant,
Bente Tribler, suppleant
Margrethe Sørensen, suppleant

PÅ VALG 2019–2022

2019

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

2020

Næstformand Tina Græsted
Bestyrelsesmedlem Kisser Maak
Bestyrelsesmedlem Heidi Kelm Jensen
1. bestyrelsessuppleant Susanne Winsløw
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

2022

Formand
Faglig sekretær Maria Kim Konstantinidou
Bestyrelsesmedlem Camilla Pedersen
Bestyrelsesmedlem Susan McAlden
1. bestyrelsessuppleant
Revisor Lene Tesdorph Jørgensen

FAGGRUPPE- REPRÆSENTANTER

Social- og sundhedshjælper: Dan Larsen, Annemarie Ernbro (sup.)
Social- og Sundhedsassistent: Tina Kjørbo
Beskæftigelsesvejleder: Bente Levring
Hjemmehjælper: Gitte Andersen
Plejhjemsassistent: Ismail Abu Zahrah
Sygehjælper: Vivi Lone Andersen
Neurofysiologiassistent: Majbritt Smollerup

Øvrige pladser er vakante frem til næste valg af faggrupperepræsentanter i 2020.

BUDGET 2020

Budget vedtaget på bestyrelsesmødet den 01. oktober 2019

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

Note		Budget 2020 t.kr	Budget 2019 t.kr	Resultat 2018 t.kr.
1	Kontingentindtægt Øvrige indtægter	33.300 10	33.942	29.437
	Indtægter	33.310	33.942	29.437
2	Lønninger	26.506	26.513	24.771
3	Aktivitetspulje			188
3	Elevklub	0	70	38
3	Faglige aktiviteter	1.575	1.292	777
4	Mødeaktiviteter	621	1.001	888
5	Medlemsaktiviteter	300	400	128
6	Bladudgivelse	814	1.010	861
7	Information	550	539	340
8	Administration	2.150	2.369	2.237
9	Ejendommens drift	-148	92	182
10	Kantine	0	0	-258
11	Afskrivninger	365	365	363
12	Renter (udgifter minus indtægter)	213	216	196
13	Skat	75	75	0
	Omkostninger	33.021	33.942	30.711
	Årets budgetterede resultat	289	0	-1.274

Note	Budget 2020 t.kr	Budget 2019 t.kr
------	---------------------	---------------------

NOTER TIL BUDGETTET 2019 OG 2020

1	Kontingent		
	Indtægter	33.300	33.942
	Øvrige indtægter		0
	Kontingentindtægt i alt	33.300	33.942
2	Lønninger		
	Løn incl. pension for valgte og ansatte	26.693	26.694
	Fælles lønomkostninger:		
	Særlig feriegodtgørelse	500	505
	ATP	120	116
	ATP finansiering	31	30
	AER	185	150
	Barselsfond	40	38
	Uddannelsesfond	45	42
	Lønsumsafgift	1.640	1.650
	Fælles lønomkostninger i alt	2.561	2.531
	Refusionsordninger:		
	Stillingsmandsgodtgørelse	48	0
	Underviserløn - kernemoduler	575	650
	Syge- dagpengerefusion	100	100
	Refusion AKUT-midler - mødevirksomhed m.v.	170	160
	Refusion AKUT-midler	465	450
	FOA A-kasse andel af løn til køkken/rengøring	925	920
	Refusion til løn for Regionskonsulent/oa	465	432
	Refusioner i alt	2.748	2.712
	Samlede lønomkostninger	26.506	26.513
3	Elevklub		
	Kontingentindtægt	-340	-355
	Bogsalg	-360	-382
	Vareforbrug - køb af bøger mv.	362	460
	Løndel 50% af organiser/elevarbejde	235	235
	Daglønstab	40	0
	Transport	9	9
	Fortæring	2	4
	Materialer incl. PR	40	56
	Gaver	1	5

Note	Budget 2020 t.kr	Budget 2019 t.kr
Store praktikdag	0	10
Skils	10	25
Småanskaffelser/diverse	1	3
Elevklub i alt	0	70
3 Faglige aktiviteter		
Bevillinger	127	103
Kontingenter	311	329
Ungdomsarbejde	25	25
Pensionister	142	143
Juletræsfest	125	135
TR/SR-materialer	845	557
Faglige aktiviteter i alt	1.575	1.292
4 Mødeaktiviteter		
Generalforsamling	205	400
Bestyrelsesmøder	35	211
Udvalg	4	30
Andre møder	88	103
Konferencer	180	
Afholdelse af barselscafé mv	34	50
Folkemøde på Bornholm	75	100
Kongres-FOA	0	100
Mødeaktiviteter i alt	621	994
5 Medlemsaktiviteter		
Medlemsaktiviteter	400	500
Deltagerbetaling til medlemsaktiviteter	-100	-100
Medlemsaktiviteter i alt	300	400
6 Bladudgivelse		
Layout 4 udgivelser	113	170
Tryk 4 udgivelser	198	250
Rammebeløb (foto/artikler m.v.)	185	240
Porto	318	350
Bladudgivelse i alt	814	1.010

Note	Budget 2020 t.kr	Budget 2019 t.kr
7 Information		
Facebook mv	25	50
Lommebøger	525	489
Information i alt	550	539
8 Administration		
Telefon	50	70
Ipad omkostninger	60	60
Revision	198	198
Porto og gebyrer	22	20
Fotokopiering	84	55
Kontorartikler	130	100
Transport	140	120
Forsikringer	85	80
Arbejdsmiljøcentret (tidligere BST)	36	35
Faglitteratur og regelsamlinger	10	5
Avisabonnementer	12	12
Radio/TV licens	4	4
Stillingsannoncer	50	80
IT anskaffelser	150	150
IT reparation og vedligeholdelse	10	10
Kælderlokale indretning		250
Uddannelseslokale/Whiteboard		40
Reparation/vedligeholdelse af inventar	20	45
Småanskaffelser - møbler mv.	200	250
Udsmykning	80	80
Rengøring - service - vinduespudsning	370	345
Personaleomkostninger, uddannelse, møder, konferencer mv	774	772
Varmdrikautomat	156	100
PR-materialer	20	10
Repræsentation	20	25
Andre omkostninger	5	10
	2.686	2.926
Administrationsaftale med FOA A-kasse	-536	-557
Administration i alt	2.150	2.369
9 Ejendommens drift		
Ejendomsskat	440	440
Forsikringer	102	92
Varme, el og vand i alt	436	533
Snerydning mv - udenomsarealernes vedligeholdelse	100	100

Note	Budget 2020 t.kr	Budget 2019 t.kr
Alarmsystem	140	130
Bygningsvedligeholdelse - vedligeholdelsesplan	450	380
Reparation, service, drift og vedligeholdelse materiel	390	440
Diverse, renovation etc.	100	100
Ejendommen i alt	2.158	2.215
Lejekontrakt FOA A-kasse	-304	-334
Huslejeindtægt FOA A-kasse + leje af lokaler	-1.802	-1.759
Udlejning af lokaler bygning 2	-200	
Udlejning af mødelokaler/sal	0	-30
Ejendommens drift i alt	-148	92
10 Kantinedrift		
Indtægter	-1.226	-1.191
Varekøb	1.012	983
Reparation og vedligeholdelse af køkkenmaskiner mv.	50	67
Småanskaffelser	40	61
Fagforeningens resultat af moms/kantine	124	80
Kantinedrift i alt	0	0
11 Afskrivninger		
Inventar	144	144
Andre maskiner		
Andre anlægsaktiver	221	221
Afskrivninger i alt	365	365
12 Renter og afdrag		
Prioritetsrenter m.v.	243	243
Renteindtægter	-30	-27
Renter, netto i alt	213	216
13 Skat af årets indkomst	75	75