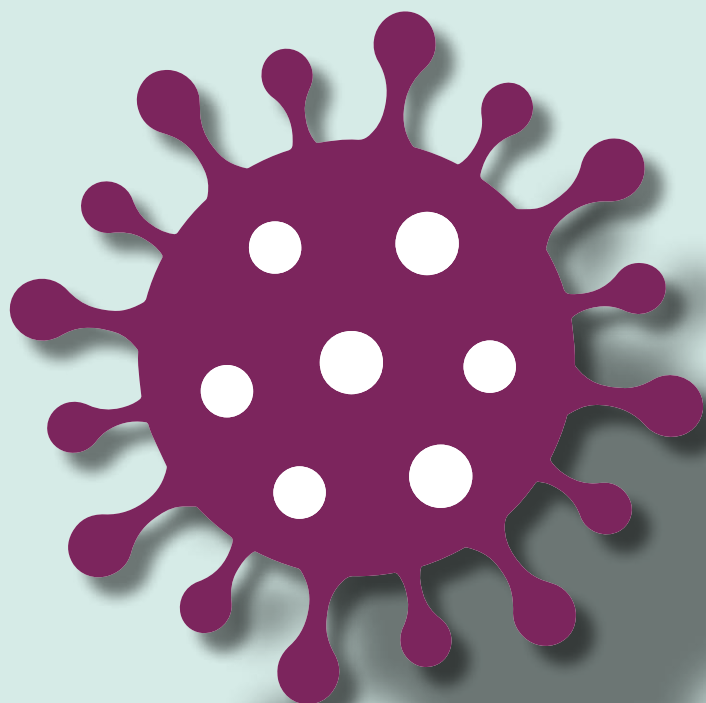




BERETNING

SEPTEMBER 2019 – SEPTEMBER 2020

Inkl. dagsorden, budget og fokuspunkter
til vedtagelse på generalforsamlingen i
FOA Social- og Sundhedsafdelingen
den 18. november 2020.

Vend bladet
en omgang og find
medlemsbladet
FOA SOSU

INDKALDELSE TIL GENERALFORSAMLING 2020

Der indkaldes til generalforsamling i FOA Social- og Sundhedsafdelingen
onsdag den 18. november 2020 på Scandic Copenhagen, Vester Søgade 6, København V.
Alle medlemmer velkomne.

Af hensyn til risikoen for udbredelse af coronasmitte aflyses "markedspladsen",
der tidligere har fundet sted forud for generalforsamlingen.
Desuden vil spisningen blive tilrettelagt i henhold til Sundhedsstyrelsens anbefalinger,
og der vil ikke som tidligere år blive serveret buffet.
Der tages forbehold for yderligere ændringer i forbindelse med udviklingen
i smittetallet. Tilmeldte vil få direkte besked.

PROGRAM:

KL. 16.45–17.45: Spisning for tilmeldte til generalforsamlingen
KL. 17.45: Generalforsamling

DAGSORDEN:

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

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

VALG: Der skal vælges en ny faglig sekretær til den vakante post. Derudover er følgende på valg (jfr. fagforeningens love §7): Næstformand Charlotte von Mehren, bestyrelsesmedlem Kisser Maak (*genopstiller ikke*), bestyrelsesmedlem Heidi Kelm Jensen, 1. bestyrelsessuppleant (*vakant*), revisor Britta Markussen (*genopstiller ikke*), revisor (*vakant*), fanebærer Heidi Kelm Jensen (*genopstiller ikke*), fanebærersuppleant (*vakant*). Desuden valg af faggrupperepræsentanter.

OBS at medlemmer, der har stemt i fagforeningen, ikke får udleveret en stemmeboks ved deltagelse på generalforsamlingen og dermed ikke kan deltage i personvalg på generalforsamlingen.

TILMELDING til generalforsamlingen skal ske på www.foa.dk/sosu-gf20 eller ved henvendelse til Hanne Jensen på telefon 4697 2200.

Læs om de opstillede kandidater på www.foa.dk/sosu
Der er åbent for brevstemmer i fagforeningen den 4.-17. november i fagforeningens åbningstid.

I SKYGGEN AF CORONA

DU SIDDER NU med beretningen om fagforeningens aktiviteter i året fra september 2019 til september 2020. Et år, der på mange måder føles, som om det halve af det er blevet revet ud af kalenderen.

I hvert fald blev 2020 ikke, som nogen af os havde forventet.

DA CORONAEN RAMTE LANDET, ændrede alt sig. Og det gjorde det også i fagforeningen. Det kan denne beretning ikke undgå at bære præg af.

Vi nåede ikke alt, på den måde vi havde planlagt det, men så lagde vi nye planer undervejs.

Et utal af fysiske møder er blevet aflyst, men mange af os har, mens smitten har hærget, set hinanden, endnu mere end vi plejer, bare fra hver vores skærm. For at holde os opdaterede og være i stand til at vende på en tallerken, når det var nødvendigt.

OG SÅ ER DER ALT DET, der heldigvis er forløbet som planlagt. Overenskomstforhandlingerne på det



private område er bare ét eksempel, og resten kan I læse jer til på de følgende sider.

Tak for kampen.

På bestyrelsens vegne,
TINA GRÆSTED, formand

INDHOLD

Dagsorden	2
Løn og -overenskomst	3
Arbejdsmarked	8
Politik og påvirkning	11
Arbejds miljø	13
Regionen	16
Godthåbsvej	17
Organisering og fastholdelse af medlemmer	19
Fællesskabet	21
Forslag til fokuspunkter	22
Budget	24
Fagforeningens valgte	29



OK20: NYE PRIVATE OVERENSKOMSTER

I april måned fik flertallet af fagforeningens privatansatte medlemmer nye overenskomster.

Forinden havde der været et langt forløb med indsamling af krav fra medlemmerne og prioritering i FOAs hovedbestyrelse, inden kravene kunne bæres til forhandlingsbordet.

FOA fylder ikke ret meget på det private arbejdsmarked, så for at bane vej for en fornuftig aftale, var det de store områder, der forhandlede først, hvorefter FOA kom på banen med deltagelse af en tillidsrepræsentant fra FOA SOSU i allerforreste række.

Også fagforeningens fane stod i forreste række, når der uden for forhandlingslokalerne var arrangeret faneborg for at vise, at FOAs forhandlere havde alle medlemmers opbakning, også fra det offentlige område.

Det lykkedes vores forhandlere at opnå et pænt resultat, som FOA SOSUs bestyrelse i lighed med FOAs hovedbestyrelse kunne anbefale medlemmerne at stemme ja til.

Den anbefaling efterkom 92 procent af FOAs privatansatte medlemmer. Knap en tredjedel af FOA SOSUs privatansatte medlemmer deltog i afstemningen.

Overenskomsten for medarbejdere i KA Pleje havde et selvstændigt forhandlingsforløb, der først gik i gang, da overenskomsterne på resten af det private område var på plads, og også her valgte medlemmerne at stemme ja til den fremlagte aftale.

BEDRE VILKÅR FOR **AMR** OG **TR**

Som en del af de nye overenskomster på det private område fik arbejdsmiljørepræsentanterne samme ret til uddannelse og adgang til IT-faciliteter som tillidsrepræsentanter.

Desuden er det gjort klart, at GDPR-reglerne ikke må stå i vejen for tillidsrepræsentanternes arbejde, og tillidsrepræsentanterne skal derfor have adgang til de nødvendige oplysninger.

FOA SOSU hilser begge dele meget velkommen. Mange arbejdsmiljørepræsentanter har nemlig fået nej til del-

tagelse i kurser i fagforeningen, og mange tillidsrepræsentanter har måttet kæmpe for at få de oplysninger, der er nødvendige for at forhandle løn i forbindelse med nyansættelser.

Disse forbedringer gælder endnu kun det private område, men peger frem mod forhandlingerne om de offentlige overenskomster i 2021.

OK21: NYE OVERENSKOMSTER PÅ DET OFFENTLIGE OMRÅDE

Længe så det ud, som om coronaen ville spænde ben for forhandlingerne om nye overenskomster på det offentlige område i 2021.

I lyset af den økonomiske krise, der er opstået som resultat af coronapandemien, blev det overvejet at indgå en aftale

med arbejdsgiverne om at forlænge de nuværende overenskomster med et år for at få et bedre økonomisk fundament for forhandlinger i 2022.

Beslutningen blev dog, at overenskomstforhandlingerne går i gang sidst i 2020 som planlagt, og det samme gjorde derfor indsamlingen af krav blandt medlemmerne.

Mange af FOA SOSUs medlemmer har benyttet sig af muligheden for at deltage i indsamlingen, der sluttede den 14. september. Herefter var det op til tillidsrepræsentanterne at prioritere blandt de godt 700 indkomne krav.

Den endelige udvælgelse sker i FOAs hovedbestyrelse, hvorefter selve forhandlingerne kan gå i gang sidst på året.

Følg overenskomstforløbet på www.foa.dk/ok21



LOKALLØN

– DET GÅR DEN RIGTIGE VEJ

En meget vigtig del af fagforeningens arbejde består i at øge medlemmernes andel af de lokale lønmidler på både det offentlige og det private område.

I overenskomsterne på det offentlige område er afsat 5,52 procent af den samlede ramme til lokalløn, men i mange kommuner halter SOSU-personalet efter andre faggrupper.

Men det går den rigtige vej. Takket være en ihærdig indsats ikke mindst fra tillidsrepræsentanter og fællestillidsrepræsentanter har lokallønsprocenten i kommunerne støt og roligt kurs mod de forjættede 5,52 procent eller over.

Således udgør den gennemsnitlige lokalløn for FOA SOSUs medlemmer i dag 5,1 procent mod 4,4 procent i 2015, men med store udsving kommunerne imellem.

I en tid med akut og stigende mangel på SOSU-personale må kommunerne konkurrere på lønnen, hvis de vil tiltrække og fastholde kvalificeret personale. Det giver kommuner med en høj lokallønsprocent et væsentligt forspring.

Blandt FOA SOSUs 18 kommuner ligger Dragør i top med 8 procent, mens Herlev i bunden kun udbetaler lokalløn svarende til 3,7 procent af den samlede løn.

1.000.000 KRONER

Løntjek i fagforeningen afslører ofte, at arbejdsgiverne ikke har styr på arbejdstidsaftalen, og at tillæg derfor er blevet glemt. Det seneste år har arbejdsgiverne efterbetalt beløb, der tilsammen løber op i godt en million kroner. Hertil kommer de mange sager, der løses lokalt af tillidsrepræsentanterne, og som derfor ikke er medregnet.

Erfaringen viser, at fagforeningens indsats har en afgørende betydning. Når der alligevel er enkelte kommuner, hvor lokallønsprocenten er gået ned, kan det hænge sammen med, at medarbejdere med en lang erfaring og dermed flere tillæg har forladt kommunen og er blevet erstattet af mere uerfarne.

Også på de selvejende institutioner har et stædigt fokus på forhandling af lokalløn givet mærkbare resultater.

STÆDIGHED HJÆLPER

For at klæde de tillidsvalgte på til de lokale lønforhandlinger tilbyder fagforeningen deltagelse i workshops med særligt fokus på indplacering af nyansatte. Kolleger med højere løn kan nemlig bruges som løftestang under de årlige lønforhandlinger.

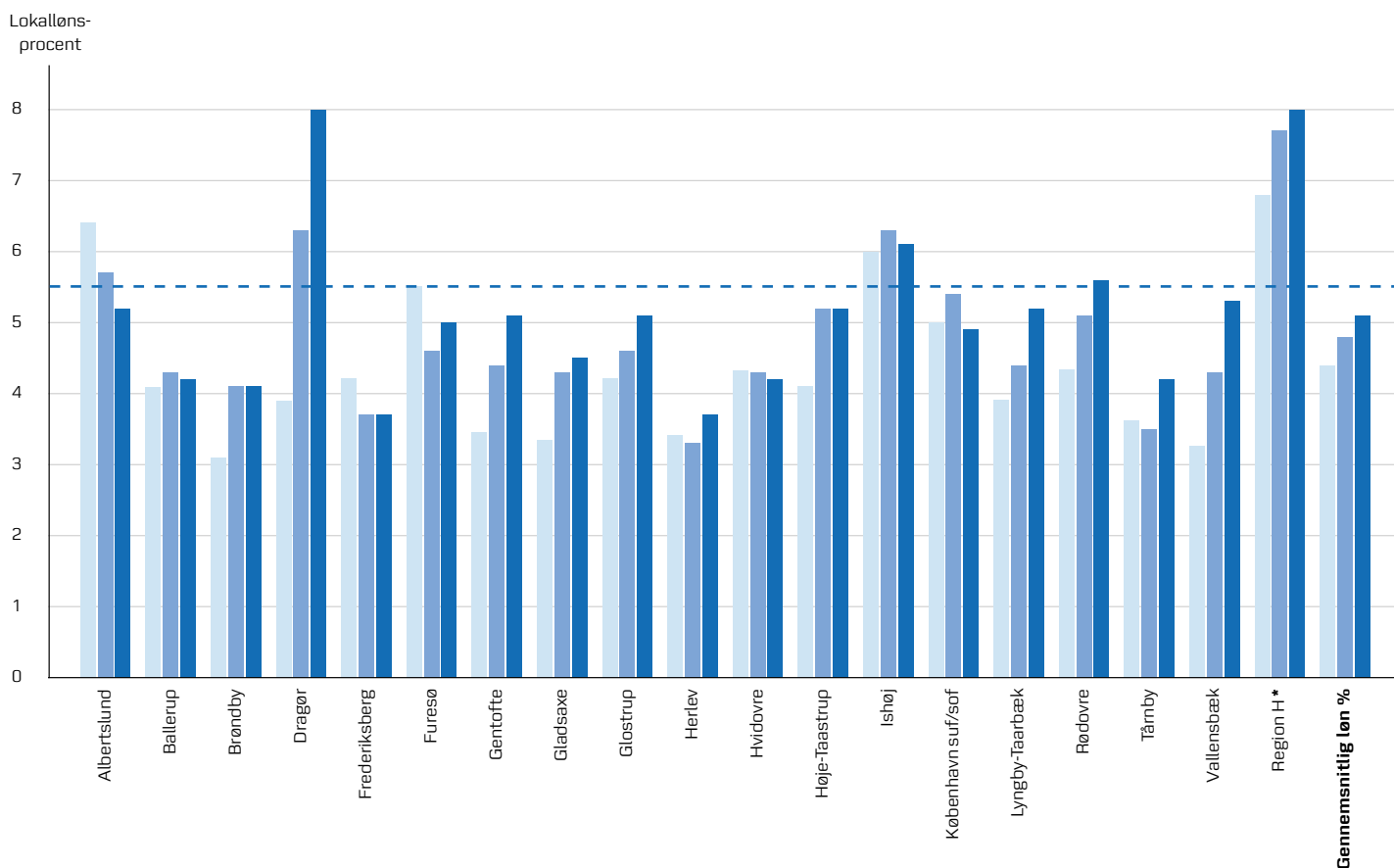
Aktuelt opfordrer fagforeningen desuden tillidsvalgte til at være opmærksomme på udbetalingen af eventuelle engangstillæg med relation til corona-situationen. Hvis der i virkeligheden er tale om kompetencer, der hele tiden har været til stede, men blot er kommet tydeligere til udtryk under corona, er det relevant at forsøge at omsætte engangstillægget til varig løn.

Når tillidsvalgte ikke altid kommer i mål med krav om løntillæg til medlemmerne, kan det have flere årsager. Men hvor det er åbenlyst, at medlemmet har krav på et tillæg, bliver der holdt fast, og lykkes det ikke fællestillidsrepræsentanten at nå til enighed med arbejdsgiveren, ryger sagen videre til fagforeningen.

Det har i det seneste år udmøntet sig i 305.000 kroner fordelt på 38 personer, hvilket svarer til godt 8.000 kroner mere om året pr. person.

Og hertil kommer så alle de mange tillæg, det lykkes at få i mål efter lokal forhandling.

LOKALLØNSPROCENT I KOMMUNER OG REGION



LØN TIL LEDERE

Ifølge fagforeningens lederstrategi skal lederne have tilbudt bistand til årlige lønforhandlinger. De lokale forhandlinger har det seneste år øget ledernes løn med tilsammen ca. 60 løntrin svarende til 310.500 kroner i alt. Og herudover kommer 118.000 kroner i samlet engangstillæg.

REPRÆSENTANT I FOAs LEDERUDVALG

For første gang er et af FOA SOSUs medlemmer kommet med i det centrale Lederudvalg i FOA. Lederudvalgets opgave er at sikre, at FOA skal kunne matche de behov, som lederne på FOAs områder har, og sætte rammerne for et lederarbejde, som lederne kan se selv i.

LEDER-TR

Der er i perioden blev valgt en tillidsrepræsentant for gruppeledere i en kommunal hjemmepleje. Derudover har fagforeningen kun leder-TR i én kommune, men arbejder for at stimulere interessen hos lederne for at få valgt flere TR/FTR.

A-KASSEFORSØG FÅR LEDIGE I JOB

For at forenkle beskæftigelsessystemet indgår udvalgte a-kasser, herunder FOAs, i en periode på fire år i et forsøg, hvor a-kasserne overtager en del af de kommunale jobcentres ansvar for at få ledige i job. Målet er at få de ledige hurtigst muligt tilbage på arbejdsmarkedet.



Under forårets corona-nedlukning blev selve forsøget sat på pause, men samarbejdet mellem fagforening og a-kasse om at matche ledige medlemmer med ledige job fortsatte. Dette var særligt vigtigt i perioden, hvor der blev kørt med nødberedskab i kommunerne, og timelønnede vikarer derfor blev opsagt, samtidig med at kommunerne var tilbageholdende med at genbesætte faste stillinger.

STIGENDE MANGEL PÅ FAGLÆRT ARBEJDSKRAFT

Udviklingen går kun én vej: Kommunerne har sværere og sværere ved at skaffe uddannet social- og sundhedspersonale, og andelen af ufaglærte på fagforeningens arbejdspladser i kommunerne udgør over 19 procent af de ansatte (omregnet til årsværk: 11 procent). Søgningen til social- og sundhedsuddannelserne falder, og samtidig stiger antallet af plejekrævende ældre og dermed behovet for faglært arbejdskraft.

At medvirke til at skaffe flere faglærte er derfor fortsat et højt prioriteret indsatsområde i FOA SOSU. Et af fagforeningens budskaber på de jævnlige møder i de 18 kommuner er, at ordentlige løn- arbejdsforhold er afgørende for at kunne tiltrække og fastholde kvalificerede medarbejdere. Desuden opfordres kommunerne til at oprette individuelle uddannelsesaftaler, der gør det økonomisk muligt for ufaglærte at skifte jobbet ud med skolebænken.



I samarbejde med LO Hovedstaden er det lykkedes FOA SOSU at få sat rekruttering på dagsordenen i Det Regionale Arbejdsmarkedsråd, der ligesom fagforeningen løbende drøfter situationen med de kommunale beslutningstagere.

PROJEKT PÅ TVÆRS AF KOMMUNER

Kommunerne Albertslund, Brøndby, Glostrup og Høje Taastrup har i samarbejde med blandt andre SOSU H og FOA SOSU igangsat et projekt, der skal rekruttere, opkvalificere og motivere flere ledige til SOSU-uddannelserne.

Der er fokus på at løfte grupper af ledige, som har brug for en ekstra indsats for at blive klar til uddannelse. Det skal ske via kurser, praktik, løntilskud og ufaglært arbejde på ordinære vilkår. Deltagerne vil gennem forløbet få viden og praktisk arbejds erfaring fra SOSU-området, som

kvalificerer dem til at modtage voksnelevløn under uddannelsen.

Modellen indebærer bl.a. at der oprettes et antal ufaglærte uddannelsesstillinger som et trin på vej mod en SOSU-uddannelse med en indtægt, der gør det attraktivt at indgå i projektet.

Det har dog vist sig vanskeligt at finde finansiering i kommunerne til at kunne etablere stillinger for ufaglærte, og projektet går derfor lidt trægt.

FRA LUFTHAVNEN TIL SOSU-OMRÅDET?

Arbejdsmarkedet i hovedstadsområdet har ændret sig meget under coronakrisen. Fra at have haft lav ledighed og stort jobudbud, er ledigheden vokset inden for flere områder, og mange må skifte branche for at blive på arbejdsmarkedet.

Krisen giver derfor nye muligheder for rekruttering af medarbejdere til social- og sundhedsområdet, i det omfang interessen og kompetencerne er til stede for at kunne gennemføre en SOSU-uddannelse.

På opfordring fra FOA SOSU og 3F har social- og sundhedsskolen SOSU H udviklet et 6 ugers kursus "Bliv klar til SOSU", målrettet de mange opsagte i lufthavnen.

Målet er, at kommunerne opretter uddannelsesstillinger, hvor ufaglærte i løbet af en periode på max et år gennemfører kursets forskellige fag vekslende med praktikforløb og efterfølgende optagelse på SOSU H for dem, der findes egnede.



NYE RAMMER OG REGLER FOR AKTIVERING

I januar 2020 blev tillidsrepræsentantens rolle og reglerne for aktivering af ledige væsentligt ændret. Tillidsrepræsentanten er nu blevet skrevet ind i loven som den person, der skal sige god for, om lovens krav er overholdt, når en ledig skal aktiveres.

Hermed er tillidsrepræsentanten – evt. efter sparring med fagforeningen – garant for, at medarbejderne er blevet hørt, at der er perspektiv for den ledige i praktikken, og at reglerne om merbeskæftigelse og balance er overholdt.

FASTHOLDELSE AF ELEVER

For mange elever forlader SOSU-uddannelserne, inden de er færdige. FOA SOSUs budskab til arbejdsgiverne er, at fastholdelse af elever kræver fokus på individuelle indsatser og efteruddannelse til praktikvejlederne. Og ikke mindst, at rammebetingelserne for at have elever er til stede. Eleverne har krav på udviklende praktikforløb og må ikke betragtes som billig arbejdskraft, der skal kompensere for en mangelfuld normering.

For så vidt angår et fokus på selve uddannelsens tilrettelæggelse som en eventuel barriere for fastholdelse, samarbejder fagforeningen med Forbundet.

Så snart corona tillader det, inviterer fagforeningen til en temaeftermiddag, hvor praktikvejlederne får mulighed for at lære af hinanden og dykke ned i de gode eksempler.

Under nedlukningen i foråret har fagforeningen holdt en snor i elevområdet, bl.a. med rundspørge til alle kommuner for at sikre på, at de uddannelsesansvarlige havde fokus på, at eleverne fik nået deres mål på trods af de meget usædvanlige omstændigheder.



HÅNDVÆRKET I CENTRUM

Dette års DM i Skills fandt sted i Bella Centeret i København, og repræsentanter for FOA SOSU tog derfor aktivt del i afviklingen af de tre dages konkurrencer.

Ved DM i Skills dyster elever fra en meget lang række af uddannelser om at vinde titlen som de bedste inden for hvert deres fag.

Arrangementet tiltrækker tusindvis af besøgende, først og fremmest unge, der kommer for at snuse til de mange fag, der er repræsenterede, heriblandt SOSU-uddannelserne.



FORBEDRET MED-SAMARBEJDE

En vigtig opgave for fagforeningen er at forbedre medlemmernes mulighed for indflydelse på arbejdspladsen. Det sker blandt andet ved at stå til rådighed for tillidsrepræsentanter i MED-udvalg og deltage i udformningen og forhandling af nye MED-aftaler.

I det seneste år er det blandt andet lykkedes at få vedtaget en ny MED-aftale for medarbejderne under Københavns Kommunes Sundheds- og Omsorgsforvaltning. Den nye aftale forpligter i højere grad end tidligere parterne i MED til et konstruktivt samarbejde med fokus på kerneopgaven og arbejdsmiljøet.

Også i FOA SOSUs andre kommuner og i regionen søger fagforeningen at kvalificere arbejdet i MED-udvalgene, bl.a. gennem et projekt i kommunerne, der sætter fokus på næstformandens rolle i MED.

Både i kommunerne og i regionen blev arbejdet for et styrket MED-arbejde sat på pause, da corona rykkede rundt på opgaver og prioriteringer, men arbejdet bliver genoptaget, så snart det er muligt.

FRIPLEJEHJEM UDSKUDT

Mange af FOA SOSUs medlemmer er ansat i private virksomheder, der løser væsentlige opgaver på velfærdsområdet med en høj kvalitet.

Når opgaver lægges ud til private virksomheder kan det dog have nogle omkostninger, som beslutningstagerne ikke altid er opmærksomme på.

Eksempelvis rettede fagforeningen i forbindelse med et planlagt friplejehjem i Furesø Kommune henvendelse til borgmesteren og

udvalgsformanden for at gøre opmærksom på de risici, der kan være forbundet med etablering af friplejehjem. Blandt andet risiko for øgede udgifter og dalende kvalitet. Samme budskab blev formidlet i et læserbrev fra FOA SOSUs daværende formand, bragt i Frederiksborg Amtsavis.

Furesøs politikere skulle have taget endelig stilling til sagen i december 2019, men har nu trådt på bremsen og udskudt beslutningen til slutningen af 2022.

HANDICAPHJÆLPERNES 6. FERIAUGE

I oktober 2019 besluttede Socialforvaltningen i Københavns Kommune at fjerne kommunens tilskud til 6. ferieuge for handicaphjælperne under BPA-overenskomsten. I en fælles henvendelse til politikerne i København advarede forbundsformand Mona Striib og FOA SOSUs daværende formand Mari-Ann Petersen om, at en sådan beslutning ville gøre det vanskeligere at rekruttere medarbejdere til området, der i forvejen er præget af dårlige arbejdsforhold. Men politikerne lyttede ikke til advarslerne.

Efterfølgende har FOA SOSU arbejdet for at få et overblik over, hvordan handicaphjælperne i fagforeningens 17 øvrige kommuner er stillet i forhold til udmåling af støtte til 6. ferieuge, sygdom barsel m.m.

Kortlægningen har afdækket et broget billede. Kun en enkelt kommune giver tilskud til 6. ferieuge, næsten alle udmåler forkert støtte ifm. sygdom og barsel, og kun de færreste udmåler korrekte tillæg for aften, nat osv.



Corona betød, at fagforeningens initiativer i denne forbindelse er blevet udskudt, men der vil blive fulgt op på oplysningerne i hver enkelt kommune

**1,7
MILLIONER
KRONER**

Så mange penge har fagforeningen i alt hentet til medlemmerne i forbindelse med afskedigelser og bortvisninger det seneste år.

FOKUS PÅ HANDICAPHJÆLPERES ARBEJDSMILJØ

På grund af corona-nedlukningen er der i det forløbne år kun blevet afholdt ét netværksmøde for handicaphjælperne i fagforeningen. Planen er med jævne mellemrum at invitere handicaphjælperne til netværksmøder med fokus på arbejdsmiljø, og både fagforeningen og Forbundet har i det hele taget meget fokus på handicaphjælpernes arbejdsforhold.

SMITTE OG VÆRNEMIDLER

Danmark var ikke nået ret langt ind i corona-epidemien, før det stod klart, at der var massiv mangel på værnemidler. I takt med at nye forsyninger gjorde det muligt at efterkomme efterspørgslen, blev retningslinjerne på ældreområdet ændret, men særligt i begyndelsen blev både borgere og personale udsat for smitte i unødigt omfang.

På nogle arbejdspladser blev ikke engang de værnemidler, der fra start var foreskrevet i retningslinjerne, stillet til rådighed, og FOA SOSU talte mange gange med store bogstaver.

Respirationshjælperne måtte i begyndelsen helt undvære værnemidler, selvom de ofte er meget tæt på borgerne. Efter dialog mellem fagforening og ledelse blev der rettet op på situationen.

Også retningslinjerne for anerkendelse af coronasmitte som arbejdsskade er ændret undervejs efter pres fra blandt andre FOA. Det har afledt mange spørgsmål fra medlemmer, og flere har efterfølgende fået fagforeningens hjælp til at indberette smitte som arbejdsskade. Indberetningen er



ikke mindst vigtig, fordi forskning viser, at mange får senfølger efter at have været syge med Covid19.

En afdeling på et af regionens hospitaler modtog i forsommeren en påtale fra Arbejdstilsynet, efter at en medarbejder på tragisk vis var afgået ved døden med Covid19.

Hospitalsledelsen har anket afgørelsen på trods af protester fra fællestillidsrepræsentanterne. Fællestillidsrepræsentanterne holder fast i, at indholdet af påbuddet skal behandles i MED, så der kan tages de nødvendige forholdsregler for at undgå, at medarbejdere betaler med deres liv for at gå på arbejde.

INGEN BØR GÅ SYGE PÅ ARBEJDE

Hvis der er kommet noget godt ud af coronasituationen, er det, at sygefraværet generelt er faldet. Det er derfor gået op for mange arbejdsgivere, at det er en dårlig ide, når medarbejdere presses til at gå småsyge på arbejde med risiko for at smitte andre, uanset om der er tale om corona eller anden sygdom.

Hvis en halvsloj medarbejder bliver hjemme i stedet for at gå på arbejde og smitte flere kolleger, vil det spare penge på vikarkontoen. Og på samme måde vil der være en samfundsmæssig gevinst i, at man ikke sender sit halvsloje barn i institution og derved risikerer at smitte både pædagoger, andre børn og deres forældre.

FOA SOSU vil blive ved med at minde arbejdsgiverne om denne nye erkendelse. Det må være slut med at høre fra medlemmer, der føler sig pressede til at gå syge på arbejde.

Det er desuden fagforeningens opfattelse, at det lavere sygefravær under coronakrisen ikke kun skyldes et større fokus på smittespredning generelt, men også at medarbejderne har mærket en højere grad af anerkendelse, et styrket kollegialt fællesskab, og at man i højere grad har fået lov at koncentrere sig om kerneopgaven. Dette vil blive båret videre til de kommunale ældrechefer.

KREATIVE ARBEJDSTIDSAFTALER



Da det stod klart, at Danmark ikke kunne undgå pandemien, blev der travlt på ledelseskontorerne.

Beredskabet skulle være på plads, så der trods smittet personale stadig ville være tilstrækkeligt med hænder.

Arbejdsmarkedets parter blev derfor enige om en overordnet aftale, der indebar, at man om nødvendigt kunne suspendere arbejdstidsaftalerne og eksempelvis tillade 12-timersvagter.

Det fik flere arbejdspladser både i kommuner og region til straks at ville indgå lokale aftaler med ændring af arbejdstidsaftalerne, selvom behovet endnu ikke var til stede.

Men fagforeningen stod fast og sagde nej. Så længe, der ikke er et reelt behov for andet, er det selvfølgelig de overenskomstbestemte aftaler, der gælder.

På det private område forsøgte arbejdsgiverne at opnå en generel aftale om, at alle aftaler om arbejdstid skulle suspenderes fra start, men også her satte fagforeningen hælene i.

FOKUS PÅ ARBEJDSMILJØ-REPRÆSENTANTER

Også 2020 har været AMR-år i FOA-SOSU, selvom det "rigtige" AMR-år fandt sted i 2019. Det vil også være AMR-år i fagforeningen i 2021, 2022, 2023

I løbet af det seneste år er der gennemført uddannelsesdage for arbejdsmiljørepræsentanter om arbejdsskader, uønsket seksuel opmærksomhed, APV og trivselsundersøgelser.

Øvrige planlagte uddannelsesdage er udskudt på grund af corona og kan først afvikles i 2021.

Blandt andet er det gået ud over en planlagt fælles uddannelsesdag for arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter, der skal give dem værktøjer til at løfte arbejdsmiljøet i fællesskab.

Når smittetrykket tillader det, er det planen 3-4 gange pr. år at invitere nyvalgte AMR ind i fagforeningen. Blandt andet for at give dem viden om, hvor de kan få sparring og opbakning til deres vigtige arbejde.

NY ARBEJDSMILJØ-STRATEGI

FOA SOSU har vedtaget en ny AMR-strategi, der bygger på stærke relationer, kompetenceudvikling og arbejdsfællesskaber.

Tidligere har arbejdsmiljøstrategien haft karakter af et internt arbejdsblad, men den nye strategi er også målrettet medlemmer, tillidsvalgte og ikke mindst arbejdsgivere. Det er håbet, at arbejdsgiverne vil læse den og opleve FOA SOSU som en medspiller i arbejdet for et bedre arbejdsmiljø.

I en undersøgelse er de AMR, der ikke har deltaget i aktiviteter i fagforeningen i løbet af 2019, blevet spurgt, hvorfor de ikke har deltaget. Den hyppigste forklaring er travlhed, eller at man i stedet har deltaget i arbejdsmiljøaktiviteter via arbejdspladsen. Men mange svarer, at de har fået nej til deltagelse fra deres leder.



VALGET MELLEM PENGE OG HELBRED

I løbet af foråret gennemførte FOA SOSU og Social- og Indenrigsministeriet hver sin undersøgelse af arbejdstiden på SOSU-området. Begge undersøgelser viste, at omfanget af deltidsansatte er meget stort, selvom alle kommuner råber på flere hænder.

For medarbejderne har deltidsansættelserne store økonomiske konsekvenser, hvad angår løn og pension, men alligevel vælger mange at være på deltid, selvom de kan få flere timer.

Af FOA SOSUs undersøgelse fremgår, at en tredjedel af dem, der under de nuværende vilkår foretrækker deltid, ville gå på fuld tid, hvis arbejdsmiljøet var bedre og tempoet lavere.

Fagforeningen vil på de løbende møder med kommunale beslutningstagere præsentere undersøgelsens resultater, der desuden bliver drøftet på netværksmøder med arbejdsmiljørepræsentanterne.

SENIORPOLITIK

Udover at få flere *op* i tid, er det også arbejdsgivernes ønske at fastholde medarbejderne i *længere* tid. KLs seniorpolitik

fra oktober 2019 slår fast, at fokus på det gode arbejdsmiljø er en vigtig forudsætning for at fastholde medarbejdere på det kommunale arbejdsmarked, når de kommer op i alderen.

Det samme er tilfældet i regionen, hvor FOA-afdelingerne har undersøgt, om forbedrede vilkår for seniorer vil kunne få folk til at arbejde længere. Ved redaktionens slutning var data endnu ikke færdigbearbejdet, men undersøgelsen viser en meget klar sammenhæng mellem seniorernes arbejdsmiljø og -vilkår og viljen til at tage en længere tårn på arbejdsmarkedet.

På baggrund af undersøgelsen er en særlig taskforce på tværs af FOA-afdelingerne gået i gang med udformningen af en strategi for indsatsen. Indsatsen skal skabe en kobling mellem fastholdelse på arbejdsmarkedet og forbedring af seniorernes vilkår.

FOA SOSUs budskab til arbejdsgiverne er, at hvis man ønsker medarbejdere, der arbejder mere, hurtigere og længere, skal de også kunne holde til det.

LØNVILKÅR PÅ STERILCENTRALEN

Fusionen af sterilcentralerne på Region Hovedstadens hospitaler er ved at være afsluttet.

Sterilcentralerne beskæftiger blandt andre faglært SO-SU-personale, men også i stigende grad personale uden en sundhedsfaglig baggrund.

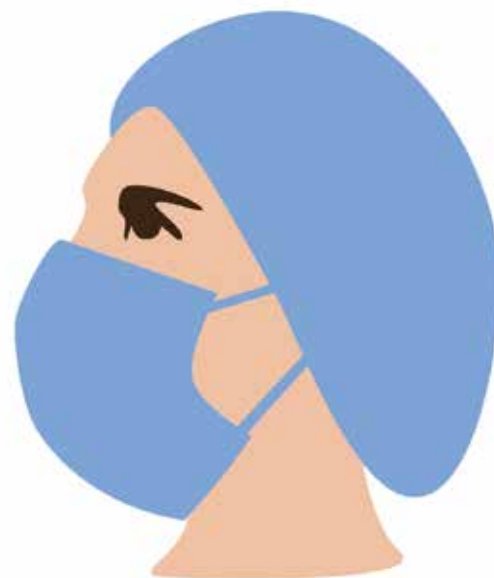
Ledelsen har ønsket alle medarbejdere ind under SO-SU-overenskomsten. Det har FOA-afdelingerne i regionen nikket ja til, men med et krav om et lønforløb. Medarbejderne uddannes og skal derfor ikke parkeres som ufaglærte på løntrin 11.

Aftalen er ved at være på plads, men var ved redaktionens slutning endnu ikke underskrevet.

Med indplacering på SOSU-overenskomsten følger en organiseringsindsats og valg af tillidsrepræsentanter.

PROJEKTER OM KOMPETENCE-UDVIKLING

FOA-afdelingerne i Region Hovedstaden har søgt og fået penge til to projekter, der skal styrke kompetenceudvikling og et sammenhængende patientforløb i overgangene mellem sektorer. Projekterne omhandler henholdsvis dysfagi og overgangen mellem behandlings- og socialpsykiatri. Projekterne er i øjeblikket ved at blive nærmere beskrevet.



TILLÆG FOR FRIVILLIGT EKSTRAARBEJDE

FOA-afdelingerne i regionen har forhandlet et såkaldt FEA-tillæg for ansatte i regionen. Tillægget gives for frivilligt ekstraarbejde i forbindelse med afvikling af de pukler, der opstod, da hospitalerne gik i nødberedskab pga. corona.

Frivilligt ekstraarbejde ud over 37 timer aflønnes med et tillæg på 180 procent. For medarbejdere på deltid aflønnes ekstra timer op til de 37 timer med et tillæg på 50 procent.

FOA opfordrer til, at medarbejdere på deltid benytter anledningen til at afprøve en arbejdsuge på fuld tid for derved at blive bedre stillet økonomisk, ikke mindst i forhold til pension.

FRA DELTID TIL FULD TID

Deltid koster på både løn og pension, og retten til fuld tid er derfor et vigtigt fokusområde for FOA. Med en ny aftale skal alle stillinger i regionen slås op på fuld tid. Desuden har medarbejdere, der allerede er på deltid ret til at komme på fuld tid, inden for tre måneder efter de har bedt om det. Bordet fanger ikke, og magter man ikke fuldtidsarbejdet, har man ret til at komme tilbage til sit gamle timeantal.

LUKKET, MEN OGSÅ MERE ÅBEN

Efter lange overvejelser lukkede fagforeningen døren, da coronaen for alvor bankede på i marts. I stedet for blev medlemmerne bedt om at henvende sig på telefon eller mail og kun møde op i fagforeningen ifølge aftale.

Det var svært i en situation, hvor medarbejdere og valgte mere end nogensinde gerne ville være der for medlemmerne. Men det var også nødvendigt. Det skulle ikke være i



fagforeningen, at smitte blev båret rundt mellem de mennesker, der var allerforrest i kampen mod pandemien.

Flere medarbejdere og valgte måtte arbejde hjemmefra, men uden at det gik ud over hverken kvalitet eller tilgængelighed.

Den daglige telefontid blev udvidet, og fagforeningen har i hele perioden besvaret spørgsmål og behandlet sager for medlemmerne i samme omfang som normalt. Desuden blev der etableret en akuttelefon, hvor henvendelser relateret til corona-situationen blev besvaret om aftenen, i weekender og på helligdage.

Alle medlemsaktiviteter i fagforeningen blev aflyst, konferencer skubbet, og tillidsrepræsentanternes uddannelse sat på stand by.

Særlig trist var 1. maj, hvor gården stod gabende tom uden festglade medlemmer, og daværende næstformand Tina Græsted måtte holde sin planlagte tale på video.

De personaleressourcer, der blev frigivet på grund af aflysningerne, blev i stedet for brugt til udvikling og til løntjek, der ellers normalt er en opgave, som i stort omfang varetages af tillidsrepræsentanterne.

Fagforeningen følger fortsat Sundhedsstyrelsens anbefalinger og vurderer løbende behovet for ændringer og aflysninger.

TAK FOR BESØGET

Selvom corona kom og smækkede døren i, har mange medlemmer i årets løb gjort brug af fagforeningens tilbud om faglige og sociale arrangementer

- 38** stemmeberettigede deltog i generalforsamlingen med valg af ny formand
- 62** (inkl. ledsagere) lyttede og lo til "Altæderens guide til en sundere livsstil"
- 63** var med til at fejre fagforeningens 120 års-dag på Arbejdersmuseet
- 114** var til banko med temaet arbejdsmiljø
- 69** var med i biografen og så filmen "Sorry we missed you"
- 28** så filmen "Wonderful Copenhagen" i anledning af Kvindernes Internationale Kampdag
- 388** tilmeldte sig generalforsamlingen i 2019
- 866** (inkl. familie) var med til juletræsfest i 2019
- 14** vordende forældre blev i barselscaféen klogere på deres rettigheder på arbejdsmarkedet
- 15** fik i løncaféen indsigt i arbejdstidsreglerne og i, hvordan man selv tjekker sin lønseddel



NY FORMAND OG NÆSTFORMAND

Ifølge FOAs love skal politisk valgte træde tilbage fra deres poster, når de rammer folkepensionsalderen. FOA SOSUs daværende formand Mari-Ann Petersen måtte derfor sige farvel og tak i august.

Eneste kandidat til formandsposten var tidligere næstformand Tina Græsted, og der skulle derefter vælges en ny næstformand.

Også her meldte kun én kandidat sig, tidligere faglig sekretær Charlotte von Mehren.

Det betyder, at der på generalforsamlingen den 18. november skal vælges en ny faglig sekretær i stedet for Charlotte von Mehren.

Listen over samtlige opstillede til valg på generalforsamlingen kan ses på www.foa.dk/sosu.

FLERE NYHEDSBREVE

I tiden under forårets nedlukning blev der skruet op for information til medlemmerne i form af hyppigere udsendelse af fagforeningens nyhedsbrev.

Dels for at understrege, at FOA SOSU var der for medlemmerne trods den lukkede dør, og fordi situationen særligt i begyndelsen udviklede sig så hurtigt, at der var behov for at formidle de regler og rettigheder, som løbende blev revideret.

Samlet set er der det seneste år sendt 35 nyhedsbreve fra FOA SOSU til de knap 15.000 modtagere.

2.941 følger fagforeningen på Facebook. Et af de facebookslag fra det seneste år, der er blevet set af flest, er fagforeningens hilsen til medlemmerne i anledning af 1. maj.

BESØG PÅ SKOLER OG ARBEJDSPLADSER

Med jævnlige besøg på SOSU-skolerne har FOA SOSU en god kontakt og en høj organisationsprocent blandt eleverne. Normalen er 7 besøg pr. måned fordelt på de fem uddannelsessteder, men både i foråret og efteråret har flere besøg måttet aflyses på grund af corona.

Interessen for fagforeningen skal holdes ved lige også efter uddannelsens afslutning, og besøg på arbejdspladserne er derfor vigtige og bliver prioriteret højt. Besøgene, der foregår i samarbejde med a-kassen, de lokale tillidsrepræsentanter og fællestillidsrepræsentanter, resulterer ofte i flere nye indmeldelser.

Som noget nyt er der i det forløbne år afviklet to besøg i nattevagten, begge i København.

I november 2019 besøgte fagforeningen sammen med a-kassen samtlige arbejdspladser i Rødovre Kommune, og også en lang række andre arbejdspladser har fået besøg, selvom det pga. corona ikke er blevet til lige så mange som planlagt.

Samarbejdet med a-kassen var en succes, og mange medlemmer benyttede a-kassens tilstedeværelse som en mulighed for at få afklaret hurtige spørgsmål.



SYNLIGHED I HVERDAGEN

Det vigtigste element i fagforeningens synlighed på arbejdspladsen er tillidsrepræsentanten (TR), der særligt i forbindelse med ansættelse af nye kolleger har en oplagt anledning til at synliggøre fagforeningen og værdien af en lokal TR.

Derfor er der på FOA SOSUs TR-grunduddannelse kommet endnu mere fokus på modtagelsen af nyansatte.

I efteråret 2020 gennemfører FOA og de øvrige organisationer i FH en kampagne, der netop sætter fokus på værdien af en lokal TR. FOA SOSU har bakket op om kampagnen blandt andet med tre artikler i medlemsbladet om tillidsrepræsentanter, der gør en forskel i hverdagen.

OPKALD TIL UDMELDTE VIRKER

Trods succes med at rekruttere nye medlemmer, særligt blandt eleverne, er der flere, der melder sig ud end ind. Fastholdelse af eksisterende medlemmer er derfor mindst lige så vigtig som rekruttering af nye.

Fra medlemmer melder sig ud, til udmeldelsen er trådt i kraft, er der et lille vindue, hvor fagforeningen stadig har mulighed for at tage kontakt til de pågældende for at blive klogere på årsagen til, at de ønsker at melde sig ud.

I tre måneder i foråret 2020 har en projektansat medarbejder kontaktet udmeldte medlemmer og medlemmer, der var bagud med betaling af kontingentet, i et forsøg på at fastholde flest muligt.

Ser man bort fra udmeldelser, der skyldes pension, lykkedes det i projektperioden at fastholde over halvdelen af de udmeldte, og ser man alene på dem, der ønskede overflytning til "de gule", lod knap 70 procent sig overbevise om, at det ville være et dårligt skifte.



I 8 ud af 10 tilfælde blev der indgået aftaler om betaling med medlemmer, der ellers var i risiko for at miste deres medlemskab.

Projektet har med andre ord været en succes og er derfor nu sat i drift med ansættelse af en studentermedhjælper 15 timer pr. uge.

Fagforeningen kontakter desuden også nye medlemmer pr. telefon. Opkaldet skal blandt andet sikre, at medlemmet fra start får en relation til fagforeningen og ved, hvem der er den lokale tillidsrepræsentant.

FLEST ER MEDLEMMER

Selvom medlemstallet daler, vælger det store flertal fællesskabet. I kommunerne er 73,2 procent af medarbejderne på SOSU-området medlemmer af fagforeningen, og i regionen er det 76 procent.

Organisationsprocenten kan ikke opgøres på det private område.

SYNLIG SOLIDARITET

Aktivismе er en naturlig del af FOA SOSUs indsatser og har også i det forløbne år spillet en vigtig rolle.

Kampen mod budgetloven, der binder kommuner på hænder og fødder, selvom pengene til mere velfærd er til stede, fortsætter, og fagforeningen bakker op om aktiviteterne under bevægelsen "Skrot Budgetloven".

På samme måde har FOA SOSU været del af en demonstration i form af en menneskekæde rundt om Christiansborg med krav om en genopretning af dagpengesystemet.

Fanen er desuden flere gange blevet luftet uden for Tivoli Food Hall som opbakning til 3Fs kamp for at sikre deres medlemmer en overenskomst.



FORBUNDSKONGRES

I oktober 2019 rejste FOA SOSUs delegerede til forbundskongres i Odense sammen med delegerede fra de 37 øvrige FOA-afdelinger og fire sektorer.

FOA SOSU satte som vanligt sit præg på kongressen med flere indlæg, blandt andet om rekruttering og arbejdsmiljø. Næste forbundskongres finder sted i 2024.

ØKONOMISKE HÅNDSRÆKNINGER

- Vigtig formidling af arbejderbevægelsens historie blev truet, da Arbejdermuseet mistede indtægter under corona-nedlukningen. Derfor besluttede FOA SOSUs bestyrelse at støtte museet med 50.000 kroner. Alle medlemmer af FOA SOSU med familie har gratis adgang til museet.
- En kampagne mod den stigende pensionsalder, "68 er mere end nok", har modtaget 5.000 kroner fra FOA SOSU. Kampagnen kører på Facebook i samarbejde med en lang række andre faglige organisationer med tilsammen over 350.000 medlemmer.
- En organisation, der hjælper handlede kvinder, har i forbindelse med fagforeningens markering af Kvindernes Internationale Kampdag modtaget støtte i form af et beløb på 10.000 kroner.

FORSLAG TIL FOKUSPUNKTER

På FOA SOSUs generalforsamling i 2019 vedtog medlemmerne et fireårigt arbejdsprogram, der flugter med målprogrammet vedtaget på FOAs kongres.

Generalforsamlingen skal der derfor ikke vedtage et nyt arbejdsprogram. I stedet for fremlægger politisk ledelse en række fokuspunkter til vedtagelse. Fokuspunkterne er et nedslag i arbejdsprogrammet med en udvælgelse af, hvad fagforeningen særligt skal have fokus på i det kommende år:

UDDANNELSE ER EN HJØRNESTEN I ARBEJDET MED FLERE SOSU-UDDANNEDE

Fagforeningen arbejder for, at antallet af social- og sundhedsuddannede stiger i samme takt som opgaverne.

Vi vil gennem dialog med kommunerne sikre, at alle kommuner laver gode aftaler med ikke-uddannede, der kan og vil uddanne sig på området, eller personer med en anden uddannelse, der vil skifte branche.

Budskabet til kommunerne er, at social- og sundhedsarbejde kræver særlige kompetencer. Kommunerne skal finde frem til de ikke-uddannede, der har eller kan udvikle disse kompetencer, så det er de rigtige der bliver uddannet.

FOKUS PÅ ELEVER OG PRAKTIKVEJLEDERE

Rekruttering og fastholdelse af elever kræver investering i uddannelse og praktikvejledere samt en anerkendelse af, at uddannelse er en integreret del af kerneopgaven.

Gennem lokal dialog og forhandling og ved at fremhæve de gode eksempler skal fagforeningen sikre ordentlige vilkår for praktikvejledere, så eleverne kan få den vejledning, der er nødvendig for at fastholde dem i uddannelsen.

ANERKENDELSE AF CORONA-INDSATSEN SKAL KUNNE SES PÅ LØNSEDLEN

Fagforeningen vil arbejde for, at det kommende år kommer til at stå i anerkendelsens tegn i kølvandet på indsatsen under coronapandemien.

Sundhedskrisen har skabt en økonomisk krise, men ikke desto mindre skal vi ved forårets overenskomstforhandlinger på det offentlige område insistere på, at anerkendelsen kommer med til forhandlingsbordet.

Fagforeningen skal, som det var tilfældet i 2018, bidrage aktivt til forberedelserne ved at mobilisere medlemmer og tillidsvalgte og skabe størst mulig synlighed ifm. FOAs krav til forhandlingerne.

Også medlemmernes andel af lokalløn skal afspejle værdien af den indsats, der ydes hver dag, og som blev synlig for omverdenen ifm. coronapandemien. Derfor fortsætter fagforeningen den intensive indsats for at hæve lokallønsprocenten.

DET PRIVATE OMRÅDE

Indsatsen på det private område har særligt fokus på tillidsvalgte. Antallet af privatansatte medlemmer vokser, og det samme skal være tilfældet med antallet af tillidsrepræsentanter.

Lokale tillidsrepræsentanter har stor betydning for medlemmerne og er vigtige for organisering og fastholdelse af medlemmer på det private område.

Gennem synlighed og besøg på private arbejdspladser skal fagforeningen kommunikere muligheden for og værdien af at vælge lokale tillidsrepræsentanter.

Med OK20 har arbejdsmiljørepræsentanterne fået forbedrede vilkår for deltagelse i uddannelse i fagforeningen. Ved at knytte arbejdsmiljørepræsentanterne tættere til fagforeningen og tilbyde relevante uddannelsesaktiviteter skal vi sikre, at de forbedrede vilkår udmøntes til gavn for medlemmerne.

ARBEJDSFÆLLESSKABER

Stærke arbejdsfællesskaber er en forudsætning for at kunne lykkes med en fælles kerneopgave.

For at kunne indgå i et stærkt arbejdsfællesskab kræver det bevidsthed om egen faglighed og respekt for andres.

Fagforeningen skal understøtte udviklingen af arbejdsfællesskaber ved at bistå medlemmerne i at synliggøre egen monofaglighed overfor ledere og kolleger i de tværfaglige fællesskaber og fremme en dialog på tværs af fagligheder med udgangspunkt i kerneopgaven.

Udviklingen af arbejdsfællesskaber skal indarbejdes i fagforeningens aktiviteter og uddannelsesstilbud til medlemmer og tillidsvalgte.

Arbejdsfællesskabet mellem AMR/TR/FTR er del af grundlaget for et godt arbejdsmiljø. Fagforeningen skal tilbyde fælles uddannelsesdage samt skabe og vedligeholde netværk som et forum for tillidsvalgtes arbejdsfællesskaber.

Find fagforeningens arbejdsprogram for 2020-2023 på
www.foa.dk/sosu-arbejdsprogram

BUDGET 2021

Budget vedtaget på bestyrelsesmødet den 8. oktober 2020

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

Det fremlagte budget indeholder en pris- og løntals-fremskrivning på kontingentet på **0,88 pct.**

Note	Budget 2021 t.kr.	Budget 2020 t.kr.	Resultat 2019 t.kr.
1	Kontingentindtægt	33.120	32.685
	Øvrige indtægter	10	83
Indtægter		33.130	32.768
2	Lønninger	26.396	26.854
3	Elevarbejdet	15	-59
3	Faglige aktiviteter	1.669	1.026
4	Mødeaktiviteter	697	745
5	Medlemsaktiviteter	300	18
6	Bladudgivelse	740	734
7	Information/Lommebøger	402	386
8	Administration	2.163	1.897
9	Ejendommensdrift	-191	-135
10	Kantinedrift	0	-41
11	Afskrivninger	365	157
12	Renter	213	139
13	Skat	76	21
Omkostninger		32.845	31.742
Årets budgetterede resultat		285	1.026

Note	Budget 2021 t.kr	Budget 2020 t.kr
------	---------------------	---------------------

UDDYBNING AF BUDGETTET FOR 2021

1	Kontingent		
	Indtægter	33.120	
	Øvrige indtægter	10	
2	Lønomkostninger		
	Lønninger incl. pension	26.557	26.693
	ATP, AER, AUB	343	336
	Særlig feriegodtgørelse	510	500
	Barselsfond mv.	87	85
	Lønsumsafgift	1.673	1.640
	Refusioner		
	Underviser, AKUT-midler	-1.207	-1.210
	Sygedagpenge, regionssamarbejdet mv.	-623	-613
	A-kassen lønandel	-944	-925
2	Lønomkostninger i alt	26.396	26.506
3	Faglige aktiviteter		
	Elevarbejdet		
	Kontingentindtægt 15 kr./mdr./elevmedlem	-343	-340
	Indtægter ved bogsalg	-363	-360
	Køb af bøger, materialer, mv.	407	404
	Lønandel til organizer	238	235
	Daglønstab, transport mv.	66	51
	Skillsarrangement	10	10
3	Elevarbejdet i alt	15	0
	Bevillinger		
	Medlemstilskud	25	25
	Ledertræf (10 personer)	26	26
	Faglige klubber	10	10
	Faste årlige tilskud samt til Arbejdermusseet	47	46
	Landskursus for neurofysiologiassistenter	20	20
	Bevillinger i alt	128	127

Note	Budget 2021 t.kr	Budget 2020 t.kr
Kontingent		
LO Storkøbenhavn	262	266
KFF (Københavns og Frederiksbergs Fællesrepræsentationer)	31	35
Andre kontingenter	11	10
Kontingent i alt	304	311
Ungdomsarbejde	25	25
Seniorklubben		
Tilskud til skovtur	100	100
Årligt tilskud	42	42
Seniorklubben i alt	142	142
Juletræsfest		
1 arrangement fraregnet brugerbetaling på 75 kr./deltager	125	125
Juletræsfest i alt	125	125
Diverse faglige aktiviteter og arrangementer		
1. maj arrangementet	220	220
OK 21 aktiviteter	100	0
Aktiviteter ifm. 8. marts, kvindernes sidste arbejdsdag mv.	125	125
Merchandise til arbejdspladsbesøg mv.	325	325
Materialer til tillidsvalgte	175	175
Diverse faglige aktiviteter og arrangementer i alt	945	845
3 Faglige aktiviteter i alt	1669	1575
4 Mødeaktiviteter		
Generalforsamling	240	205
Bestyrelsesmøder	35	35
Bestyrelses- og FTR-konferencer	180	180
Diverse møder interne og eksterne	88	88
Afholdelse af café-møder i fagforeningen	34	34
Kongres/Strukturkongres	45	0
Folkemøde på Bornholm	75	75
Diverse udvalgsmøder	0	4
4 Mødeaktiviteter i alt	697	621

Note		Budget 2021 t.kr	Budget 2020 t.kr
5	Medlemsaktiviteter		
	Foredrag, film mv.	400	400
	Deltagerbetaling	-100	-100
5	Medlemsaktiviteter i alt	300	300
6	Medlemsbladet – 4 årlige udgivelser		
	Layout	110	113
	Trykning	205	198
	Foto, artikler mv.	115	185
	Porto for udsendelse	310	318
6	Medlemsbladet i alt	740	814
7	Information		
	Lommebøger til alle medlemmer	349	500
	Kalendere til tillidsvalgte	28	26
	Facebook mv.	25	25
7	Information i alt	402	551
8	Administration		
	Telefon, Porto og Radio/TV licens	76	76
	IT udstyr og kopimaskiner	306	304
	Kontorartikler	132	130
	Transport, faglitteratur, stillingsannoncer	213	212
	Møbler/inventar/udsmykning	303	300
	Forsikringer, revision, advokat	322	319
	Rengøring og vinduespolering	374	370
	Personaleomkostninger, herunder uddannelse af personale	931	930
	Repræsentation, reklameartikler mv.	45	45
	Administrationsaftale med FOAs a-kasse	-539	-536
8	Administration i alt	2163	2150
9	Ejendommens drift		
	Ejendomsskat	444	440
	El, vand, varme	440	436
	Forsikringer	103	102
	Drift og vedligeholdelse	1.059	1.080

Note		Budget 2021 t.kr	Budget 2020 t.kr
	Renovation	101	100
	Lejekontrakt – FOAs a-kasse	-307	-305
	Huslejeindtægt fra FOAs a-kasse	-1.700	-1.802
	Lejeindtægt fra lejer af bygning 2,2.sal	-331	-200
9	Ejendommens drift i alt	-191	-149
10	Kantinedrift		
	Varekøb	1.021	1.012
	Varesalg	-1.237	-1.226
	Anskaffelser, reparation og vedligehold	90	90
	Resultat af moms (kantinemoms)	126	124
10	Kantinedrift i alt	0	0
11	Afskrivninger		
	Ejendommen	221	221
	Inventar	144	144
11	Afskrivninger i alt	365	365
12	Renter		
	Aktieudbytte (indtægt)	-25	-25
	Bank (renteindtægt)	-5	-5
	Prioritetsrenter	243	243
12	Renter (udgifter minus indtægter)	213	213
13	Skat af årets indkomst	76	75

FAGFORENINGENS VALGTE

BESTYRELSE

Tina Græsted, formand
Charlotte von Mehren, næstformand (*på valg*)
Maria Kim Konstantinidou, faglig sekretær
Eva D'Artibale Lorenzen, faglig sekretær
Janine Almy, faglig sekretær
Heidi Kelm Jensen (*på valg*)
Kisser Maak (*på valg – genopstiller ikke*)
Lene Tesdorph Jørgensen
Susanne Winsløw
Camilla Pedersen
Susan McAlden
Kate B. Flenting
Lisbeth Glaven
Laila Marie Hansen
Christina Salkvist Frederiksen, 2. suppleant

ØVRIGE

Britta Markussen, revisor (*på valg – genopstiller ikke*)
Charlotte Christiansen, revisorsuppleant
Heidi Kelm Jensen, fanebærer (*på valg – genopstiller ikke*)
Vakante:
Revisor (*på valg for 2 år*)
Fanebærersuppleant (*på valg for 1 år*)
1. bestyrelsessuppleant

Skemaet over de ordinære valg på general-
forsamlingerne 2020–2023 kan ses på
www.foa.dk/sosu-love, § 7 stk. 5

FAGGRUPPEREPRÆSENTANTER

(ALLE ER PÅ VALG)

Social- og sundhedshjælper:

Dan Larsen, Annemarie Ernbro (sup.)

Beskæftigelsesvejleder:

Bente Levring

Hjemmehjælper:

Gitte Andersen

Plejhjemsassistent:

Ismail Abu Zahrah

Sygehjælper:

Vivi Lone Andersen

Neurofysiologiassistent:

Majbritt Smollerup

VAKANTE:

Social- og Sundhedsassistent

Plejer

Handicaphjælper

Handicappedsager

Leder/mellemlider

Samt suppleanter for alle grupper
udover SSH

Her slutter
beretningen, men
hvis du vender bladet
en omgang, finder du
medlemsbladet
FOA SOSU.