

A group of people, mostly women, are standing in a room, all wearing face masks. In the foreground, a woman with short red hair is wearing a white mask with a red cross and a black t-shirt with 'FOA SOSU' printed on it. To her left, another woman is wearing a blue mask and a patterned top. A large red flag with yellow text is visible in the upper left. The background shows a hallway with a clock and an exit sign.

Vend bladet
en omgang og find
medlemsbladet
FOA SOSU

BERETNING

SEPTEMBER 2020 – SEPTEMBER 2021

Inkl. dagsorden, budget og fokuspunkter
til vedtagelse på generalforsamlingen
i FOA Social- og sundhedsafdelingen
den 11. november 2021.



GENERALFORSAMLING 2021

FOA Social- og Sundhedsafdelingen afholder generalforsamling
torsdag den 11. november 2021 på Scandic Copenhagen, Vester Søgade 6, København V.
Alle medlemmer er velkomne.

PROGRAM

- KL. 16.00–17.45:** Indtjekning
KL. 16.15–17.45: Spisning
KL. 17.45: Generalforsamling

DAGSORDEN:

1. Velkomst
2. Godkendelse af forretningsorden
3. Valg af dirigenter
4. Valg af stemmeudvalg
5. Beretning
6. 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. Følgende er på valg (jfr. fagforeningens love § 7):
 Faglig sekretær Camilla Pedersen, bestyrelsesmedlem
 Susanne Winsløw, bestyrelsesmedlem Lene Tesdorpf
 Jørgensen, bestyrelsesmedlem (vakant), 2. bestyrelses-
 suppleant Christina Salkvist Frederiksen, fanebærer (vakant),
 fanebærersuppleant (vakant), revisorsuppleant (vakant),
 faggrupperepræsentanter.

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

I tilfælde af kampvalg kan der brevstemmes i fagforeningen fra den 28. oktober til den 10. november. Medlemmer, der har brevstemt i fagforeningen, kan ikke stemme ved personvalg på generalforsamlingen.

Tilmelding til generalforsamlingen kan ske på www.foa.dk/sosu-gf21 eller ved henvendelse til Hanne Jensen på telefon **4697 2200**.

JO FLERE VEJE, JO BEDRE

Tænk, hvis vi i de dramatiske dage i marts sidste år havde vidst, hvor længe pandemien ville være en del af vores hverdag.

Det tænker jeg tit på. Og hver gang bliver jeg enig med mig selv om, at det nok er meget godt at være udstyret med en fantasi, der ikke rækker til katastrofetænkning.

I beretningen ser vi for andet år i træk bagud på et år, der har budt på udfordringer. Men heldigvis også på udvikling.

Jeg har været superstolt over at stå i spidsen for 15.000 medlemmer, der den ene gang efter den anden har demonstreret, hvad det vil sige at være omstillingsparat.

Og jeg har glædet mig over, at vi har en fagforening, hvor tillidsvalgte og medarbejdere har fået driften til at køre og udviklet nye måder at arbejde sammen på.

Både husets medarbejdere og vores tillidsvalgte har for alvor taget teknologien til sig, og online undervisning og medlemsaktiviteter er kommet for at blive.



For nogle medlemmer giver teknologien en lettere vej ind i fagforeningen, mens det for andre rummer udfordringer. Men jo flere måder, man kan komme ind i fagforeningen på, jo bedre.

Vi ses på skærmen eller på Godthåbsvej!

På bestyrelsens vegne,
Tina Græsted, formand

INDHOLD

Dagsorden **2**
Løn og overenskomst **4**
Arbejds miljø **7**
Arbejdskraft **9**
Tillidsvalgte **13**
Regionen **14**
Fællesskabet **17**

A-kassen **22**
Fagforeningens valgte **23**
Fokuspunkter **24**
Budget **27**
Lovforslag **32**
Indkomne forslag **32**

OK21

I april måned stemte FOA SOSUs medlemmer på det offentlige område ja til nye overenskomster.

Godt halvdelen (55 procent) af fagforeningens medlemmer valgte at bruge deres stemme. Heraf satte 71 procent deres kryds ved ja.

Social- og sundhedshjælperne var de mest positive – 74 procent stemte ja. Blandt social- og sundhedsassistenterne stemte 68 procent ja.

Aftalerne rummer lønstigning til alle på mindst 5,02 procent over tre år. Desuden har de fokus på vigtige områder som vilkår for seniorer, social- og sundhedshjælperes kompetencer og karriereveje samt anvendelse af kompetencer hos social- og sundhedsassistenterne ansat i regionen.



FOA SOSUs politiske ledelse. Fra venstre faglig sekretær Eva Lorenzen, næstformand Charlotte von Mehren, faglig sekretær Janine Almy, faglig sekretær Maria Konstantinidou, formand Tina Græsted og faglig sekretær Camilla Pedersen.

Både medlemmer og tillidsvalgte har før og efter afstemningen om overenskomsten været inviteret til online møder med gennemgang af aftalen.

NY-ANSATTE SOM LØFTESTANG

I foråret vedtog fagforeningens bestyrelse en ny strategi for forhandling af lokal løn i forbindelse med nyansættelser.

Strategien er, at alle nye kolleger indplaceres så højt som muligt.

Hvis nyansatte overhaler allerede ansatte, kan nyansættelsen bruges ved de årlige forhandlinger som argument for at få løftet

kolleger med samme ansvar, erfaring og kompetencer til samme niveau som den nyansatte.

Dog er det en udfordring, at tillidsrepræsentanten i mange tilfælde ikke får besked, når der bliver ansat en ny kollega, og mange nyansatte glemmer at forhandle løn, inden de skriver under på ansættelsesbrevet.

**1,8
MILLIONER KRONER**

Så mange penge har fagforeningen det seneste år hentet til medlemmer, der har fået udbetalt for lidt i løn. Hertil kommer de mange sager, der løses lokalt af tillidsrepræsentanten, og som ikke er medregnet.

Det er en vigtig opgave for fagforeningen at minde medlemmerne om, at med manglen på arbejdskraft stiger ansøgers markedsværdi.

MINDRE UENIGHED OM LOKAL LØN

Når det ikke lykkes tillidsrepræsentanten at blive enig med arbejdsgiveren i en lønforhandling på vegne af et medlem, går sagen videre til fagforeningen, hvis tillidsrepræsentanten vurderer, at lønsammensætningen er urimelig.

I det forløbne år har fagforeningen haft 14 af den slags sager. Det har resulteret i ekstra løntillæg på sammenlagt 178.000 kroner årligt i løbende midler, eller ca. 36 løntrin.

Antallet af sager er mindre end sidste år. Det hænger bl.a. sammen med, at en sagsbehandler fra fagforeningen har bistået fællestillidsrepræsentanterne i lønforhandlingerne i nogle kommuner og i regionen. Det har betydet, at drøftelser, der ellers ofte sendes videre i systemet, er blevet løst ved forhandlingsbordet.



MILEPÆL NÅET

Det seneste år er lokallønsprocenten for fastansatte i FOA SOSUs område steget fra 5,6 til 6,0 i gennemsnit.

Det er en milepæl i forhold til det mål på 5,52, der tidligere er blevet sigtet efter.

TAL LØN TIL ANSÆTTELSESSAMTALEN!

Der er mangel på arbejdskraft, så det er vigtigere end nogensinde at bruge ansættelsessamtalen til at tale løn. Tænk inden samtalen over, hvad dine kompetencer er værd, i stedet for blot at se på din gamle lønseddel. Og tag spørgsmålet om lønnen op, hvis arbejdsgiveren ikke kommer ind på det:

"Hvad har I forestillet jer, at en medarbejder med mine kompetencer og erfaring skal have i løn?"

"Jeg vil gerne sikre mig, at vi bliver enige om lønnen, inden jeg siger min nuværende stilling op".

Får du jobbet, så kontakt tillidsrepræsentanten på din nye arbejdsplads for endelig forhandling af lønnen. FOA SOSU kan oplyse dig om, hvem der er din tillidsrepræsentant.

Sig ikke dit gamle job op, før du har talt med din nye tillidsrepræsentant, og din løn er forhandlet på plads!

TJENESTEMANDS-TIRSDAGE

I kølvandet på overenskomstforhandlingerne på det offentlige område har der i foråret været fornyet opmærksomhed om Tjenestemandstreformen fra 1969.

Reformen placerede dengang offentligt ansatte på forskellige trin i et nyt lønsystem, og generelt blev typiske kvindesager placeret lavere end fag med flest mænd.

Det skabte et løngab mellem kønnene, der stadig eksisterer, og som ikke kan afskaffes ved overenskomstforhandlingerne.

Derfor har repræsentanter for en lang række kvindedominerede fag hver tirsdag foråret igennem stået foran Christiansborg for at råbe politikerne op.

Initiativet fik navnet "tjenestemandstirsdag", og FOA SOSU var en trofast deltager.



SENIORDAGE TIL LEDERE

I mange år har ledere og mellemledere på SOSU-området i Københavns Kommune hørt under basisoverenskomsten og ikke som i andre kommuner under lederoverenskomsten.

I 2018 blev lederne i København omsider flyttet over til lederoverenskomsten, og alt burde dermed være i orden.

Det var det bare ikke.

Det viste sig, at de københavnske ledere med ret til seniordage pludselig havde mistet to ekstra seniordage, de ellers havde været berettiget til ifølge deres hidtidige aftale.

Kommunen var i første omgang ikke indstillet på at rette op på situationen, men i efteråret 2020 lykkedes det endelig at få en aftale.

Ifølge aftalen fik ledere, der hidtil havde haft ret til de ekstra seniordage, deres ret tilgode.

Aftalen gælder ikke ledere, der fremadrettet får ret til seniordage. De har alene det antal seniordage, der står i overenskomsten.

ARBEJDSMILJØSTRATEGI

I 2020 vedtog bestyrelsen en ny strategi for arbejdsmiljøarbejdet i FOA SOSU. Strategien skal bidrage til, at arbejdsmiljørepræsentanterne (AMR) har de rigtige kompetencer, og at det er attraktivt at være AMR. Desuden skal strategien styrke relation og samarbejde mellem tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter og mellem arbejdsmiljørepræsentanterne og FOA SOSU.

Den aktivitet, der skal følge i kølvandet på strategien, har mødt lidt modstand i form af corona, men ikke mere end at fagforeningen også i det forløbne år har hjulpet netværkene for arbejdsmiljørepræsentan-

ter og gennemført en lang række online uddannelsesdage:

- Forebygge og håndtere fravær
- Konflikt håndtering
- Forebygge og håndtere stress
- Forebygge og håndtere vold og trusler
- APV/trivselsundersøgelser
- Samarbejdet mellem tillidsvalgte og ledelse

De fleste af uddannelsesdagene har haft stor tilslutning, og tanken er, at FOA SOSU fremover vil udbyde nogle aktiviteter af kortere varighed som webinarer. Men det skal

undersøges, i hvor stort omfang det har afskåret nogle fra deltage, at aktiviteterne er foregået online. Tidligere undersøgelser har vist, at under halvdelen af fagforeningens arbejdsmiljørepræsentanter har mulighed for at sidde uforstyrret.

Den årlige AMR-konference blev afholdt med fysisk fremmøde i september 2021 efter at være blevet rykket flere gange.

Find strategien her:

www.foa.dk/sosu-amstrategi

DELTAGELSE I AMR-UDDANNELSE

Arbejdsmiljørepræsentanterne på det private område fik med overenskomsten i 2020 forbedrede vilkår for deltagelse i uddannelse i fagforeningen.

Opfølgningen på, om de nye bestemmelser er trængt ud til de lokale ledere på arbejdspladserne, har været forsinket på grund af corona, men indsatsen er genoptaget efter sommerferien.

BEKENDTGØRELSE OM PSYKISK ARBEJDSMILJØ

I september 2020 kom en ny bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø, der gør det tydeligere, hvilke regler der gælder på området.

I de tilhørende vejledninger kan arbejdsgivere og medarbejdere blandt andet se, hvad der især skal lægges vægt på, når man skal vurdere, om eksempelvis uklare og modstridende krav i arbejdet, stor arbejdsmængde og tidspres eller krænkende



handling udgør en risiko for sikkerhed eller sundhed. I forvejen fandtes vejledninger om hhv. vold og krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane.

Bekendtgørelsen og de tilhørende vejledninger inddrages i FOA SOSUs uddannelsestilbud til arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter.



30 MILLIONER

I 2020 har FOA SOSU sikret medlemmerne erstatning for 19,4 millioner kroner i forbindelse med arbejdsskadesager.

I første halvår af 2021 er der udbetalt erstatninger på tilsammen 11,4 millioner kroner.

ANBEFALER VACCINATION

Da corona-vaccinerne ved årsskiftet kom til Danmark, blev der på fagforeningens facebook- og hjemmeside bragt videoklip med medlemmer, der anbefalede vaccinen. Også formand Tina Græsted stillede sig frem og fortalte, hvorfor hun ville lade sig vaccinere.

FOA går ikke ind for vaccinetvang og respekterer den enkeltes valg, men holdningen i FOA SOSU er, at vaccinerne er den eneste vej til en normaliseret hverdag, hvor medlemmerne kan gå trygt på arbejde.



KOMMUNAL- OG REGIONSVALG

Den 16. november er der kommune- og regionsvalg.

Op til et valg er politikerne lettere at få i tale, og de lytter mere. Der er dermed mulighed for at præge politikken i kommuner og regioner i retning af mere velfærd.

Forbundet FOA kører frem mod valget en kampagne med overordnede velfærds-

temaer, og fagforeningen bakker op med formidling af lokale vinkler.

Målet er at påvirke debatten og få vælgerne til at inddrage partiernes holdning til velfærd og rekruttering af SOSU-personale i deres overvejelser, når krydset skal sættes.

Fagforeningen deltager i valgmøder i kommunerne, f.eks. arrangeret af vores

tillidsvalgte lokalt, eller hvor sager af betydning for FOA SOSUs medlemmer er sat på dagsordenen.

På det regionale område er der afholdt valgmøde med kandidater fra de partier, der er repræsenteret i Regionsrådet.

ANERKENDELSE AF KOMPETENCER

Både regioner og kommuner mangler faglært arbejdskraft.

Det er gentaget i én uendelighed, men selv om arbejdsgiverne for længst har erkendt det, og der er afsat penge på Finansloven til flere hænder, er der ingen, der kan pege på, hvor hænderne skal komme fra.

Fra FOA SOSU lyder budskabet til politiker-

ne, at det er en forudsætning for at kunne tiltrække og fastholde flere i faget, at social- og sundhedsmedarbejdernes kompetencer anerkendes og anvendes.

Heldigvis ser det ud til, at i hvert fald nogle af arbejdsgiverne har forstået nødvendigheden af at få skruet op for tillid og ansvar. For eksempel afprøver flere kommuner selvstyrende team, giver øget medindflydelse

på tilrettelæggelsen af arbejdet og ser på, om en anden fordeling af opgaver kan gøre jobbet mere fagligt interessant.

Forventningen er, at det vil være lettere at tiltrække kvalificerede medarbejdere til et job med fagligt indhold. Fagforeningens budskab til arbejdsgiverne er, at de skal ind i kampen, hvis de vil klare sig i den hårde konkurrence om faglært arbejdskraft.

KOMPETENCEFONDENE BRUGES IKKE NOK

Både i regioner, kommuner og på det private område er der som en del af overenskomsten oprettet kompetencefonde, hvor man kan søge midler til uddannelsesformål.

Henved hver femte medarbejder i ældre- og omsorgssektoren er ufaglært. Den private og den kommunale kompetencefond har en pulje målrettet ufaglærte, der kan få en kompetencegivende erhvervsuddannelse. Og den regionale



kompetencefond finansierer efter- og videreuddannelse..

Fagforeningen har det seneste år været i kontakt med arbejdsgiverne for at udbrede kendskabet til kompetencefondene. De benyttes nemlig kun i meget lille omfang.

Pengene er en del af overenskomst-aftalerne, og de skal derfor ikke ligge og samle støv i fondene.



LUFTHAVNSPROJEKTET VAR EN SUCCES

FOA SOSU har i samarbejde med 3F og social- og sundhedsskolen SOSU H afviklet et projekt målrettet de mange, der blev opsagt i lufthavnen, da Covid-19 lukkede grænserne.

Projektets formål var at give et tilbud om en 6 ugers uddannelsespakke med henblik på efterfølgende ansættelse i ældreplejen. Alle deltagerne undtagen 1 bestod AMU-målene, så projektet må betegnes som en stor succes.

FLERE ANSATTE I ÆLDREPLEJEN

Regeringen og kommunerne har aftalt at der skal ansættes 1000 flere i ældreplejen.

Modellen indebærer, at kommunerne sender deres ufaglærte ansatte på social- og sundhedsskolen, så de kan få en faglært uddannelse.

Samtidigt ansættes andre ufaglærte som erstatning for dem, der er gået på uddannelse – som udgangspunkt i uddannelsesstillinger.

I fagforeningens dækningsområde drejer det sig om i alt 181 stillinger. Projektet kører frem til 2025, hvor bevillingen til kommunerne gøres permanent og udbetales via bloktilskuddet.

Også jobrotation er et af de værktøjer, FOA SOSU arbejder for at få udbredt. Jobrotation betyder, at ufaglærte kan tage en kompetencegivende uddannelse, mens vikarer løser deres opgaver. Kommunen får dermed tilskud fra Staten som dækker udgifterne til uddannelsen.

HVOR ER DE MANGLENDE HÆNDER?



Der har siden erhvervsuddannelsesreformen være en vigen-
de tilgang til social- og sundhedsuddannelserne. I fagfor-
eningens område er det kun mellem 4 og 7 procent af en
ungdomsårgang, der tager en erhvervsuddannelse.

I sommeren 2021 blev kommunerne ramt af den hidtil
største mangel på arbejdskraft. Situationen blev forstærket
af, at mange mulige vikarer valgte at arbejde som podere i
testcentrene, hvor lønnen var bedre.

FOA SOSU opfordrer kraftigt kommunerne til aktivt at
rekruttere ledige i jobcentrene og have fokus på de 40.000
unge mellem 18 og 25, der er uden job og uddannelse.

I perioden fra september 2020 til februar 2021 var der i
hovedstadsområdet 860 forgæves rekrutteringsforsøg til
social- og sundhedshjælperstillinger. For social- og sund-
hedsassistenter var tallet 2.450.

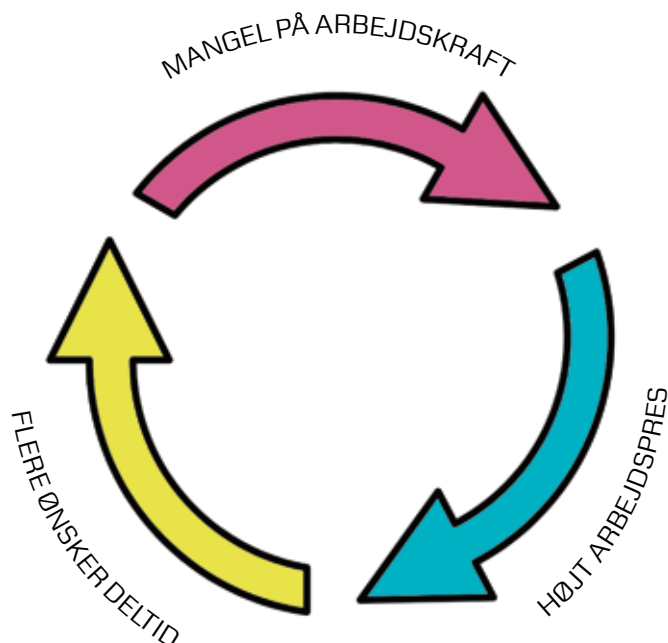
FLERE PÅ FULD TID

For at skaffe mere arbejdskraft gøres der i flere kommuner
en indsats for at få flere på fuld tid.

FOA SOSU bakker op om indsatsen, der vil betyde mere lige-
stilling. Det er nemlig især kvinder, der er på deltid, hvilket
går ud over både livsløn og pension.

I alt 26 kommuner er udpeget som dem, der skal gå forrest.
I fagforeningens område drejer det sig om Albertslund,
København, Frederiksberg, Høje-Taastrup, Ballerup og Lyng-
by-Taarbæk.

Et ordentligt arbejdsmiljø er en forudsætning for at få flere
op i tid, og fuldtidsprojektet giver derfor anledning til, at
der tales om arbejdsmiljø med en ny indgangsvinkel og for
eksempel prioritere pauser.



ELEVER MED DOBBELTARBEJDE

FOAs hovedbestyrelse har i foråret haft dobbeltarbejde blandt elever på dagsordenen.

At være SOSU-elev er et arbejde på fuld tid, men i flere kommuner bruges eleverne som ufaglærte vikarer ved siden af – uden løn for overarbejde.

FOA SOSUs besked til kommunerne er, at kommunen ikke kan råde over eleverne i mere end fuld tid. Hvis eleverne arbejder ekstra i kommunen ved siden af deres fuldtidsansættelse som elever, skal det aflønnes som overarbejde.



FOA SOSUs fanevægter var den 20. maj på plads ved Christiansborg for at markere, at de senere års modstand mod Budgetloven fortsætter.

FASTHOLDELSE AF ELEVER

I jagten på faglært arbejdskraft er flere kommuner blevet opmærksomme på, at det kræver en indsats at fastholde elever, så de ikke dropper ud af uddannelsen.

Mange arbejdspladser har forbedret introduktionen af nyansatte, og i kommunerne er der et øget fokus på sproglige kompetencer.

Gennem fællestillidsrepræsentanterne arbejder fagforeningen for, at det at have elever ses som en del af kerneopgaven, og at elever ikke betragtes som billig arbejdskraft. Elever skal ikke tælle med i



normeringen, og de skal ikke bruges til at lappe huller i forbindelse med sygemelding og ferie.

FOA SOSU bevarer desuden sit fokus på praktikvejledernes vilkår. Det er en forudsætning for at kunne fastholde eleverne, at deres vejledere har den nødvendige tid og de rette kompetencer.

Desuden er det fagforeningens holdning, at veluddannede praktikvejledere kan være en fødekæde til flere SOSU-uddannede som undervisere og dermed rollemodeller på skolerne.

FLERE ÆLDRE UDFORDRER KOMMUNERNE

Hvis ikke det skal gå ud over service-niveauet, bør udgifterne til ældrepleje vokse i samme takt som antallet af ældre. Det sker dog langt fra i alle kommuner, viser FOA SOSUs gennemgang af de kommunale budgetter for 2022.

Kommunerne er udfordrede af en stram økonomiaftale med regeringen, der ikke tager tilstrækkelig højde for det stigende antal ældre.

Samtidig er kommunerne bundet på hænder og fødder af Budgetloven. Loven forhindrer kommunerne i at tænke langsigtet i forhold til forebyggelse og investering i velfærd, fordi de ikke i bare et enkelt år må overskride lovens grænse for underskud på det kommunale budget.



Under første corona-nedlukning opstod en pause i uddannelsen af tillidsrepræsentanter i FOA SOSU. Uddannelsesafdelingen omstillede sig dog hurtigt til de nye omstændigheder og fik online-undervisningen op at stå. I september kunne de nyuddannede tillidsrepræsentanter endelig samles til en fælles fejring på Godthåbsvej.

TILLIDSREPRÆSENTANTER PÅ DET PRIVATE OMRÅDE

På generalforsamlingen i 2020 blev det vedtaget, at et af FOA SOSUs fokuspunkter skulle være at få antallet af tillidsrepræsentanter til at vokse på de private og selvejende institutioner.

Selvom det går langsomt, går det fremad.

Generelt bevæger samarbejdet med de private arbejdsgivere sig i den rigtige ret-

ning, men i en konkret sag, hvor en privat arbejdsgiver modarbejder bestræbelserne på at få valgt en tillidsrepræsentant, har det været nødvendigt at koble Forbundet på sagen.

Desværre har det i et enkelt tilfælde ikke været muligt at få nogen til at stille op, selvom vejen for valg af tillidsrepræsentant endelig er banet.



FOA SOSUs TILLIDSVALGTE I TAL

- 60 tillidsrepræsentanter i regionen – 21 suppleanter
- 209 tillidsrepræsentanter i kommunerne – 49 suppleanter
- 14 tillidsrepræsentanter på private og selvejende institutioner – 6 suppleanter
- 48 arbejdsmiljørepræsentanter i regionen
- 318 arbejdsmiljørepræsentanter i kommunerne
- 22 arbejdsmiljørepræsentanter på private og selvejende institutioner

SENIORPOLITIK

Det er langt fra alle arbejdspladser, der gør noget særligt for at holde på deres seniorer – for eksempel ved at tilbyde mindre fysisk krævende arbejdsopgaver eller færre ulempevagter.

Det ønsker FOA-afdelingerne med medlemmer ansat i Region Hovedstaden at gøre noget ved.

Målet er, at alle arbejdspladser i regionen får en nedskrevet seniorpolitik, og at senior-

medarbejderne kender politikken, så de ved, hvilke muligheder de har.

FOA-afdelingerne har derfor undersøgt seniorernes vilkår og udfordringer på regionens arbejdspladser.

Selvom de 665 medvirkende i undersøgelsen har en gennemsnitsalder på 60 år, svarer 93 procent, at de aldrig har haft en seniorsamtale. To tredjedele svarer, at der ikke er en senioraftale på

deres arbejdsplads, eller at de ikke kender den.

Regionens tillidsrepræsentanter drøftede på en konference i september (efter redaktionens slutning), hvordan seniorernes vilkår på arbejdspladserne kan forbedres med baggrund i undersøgelsens resultater.

Læs mere om undersøgelsen i medlemsbladet FOA SOSU nr. 3 2021

EFTERUDDANNELSE I PSYKIATRI UDSKUDT

FOA-afdelingerne i regionen har i flere år arbejdet på at få etableret en efteruddannelse på akademisk niveau, målrettet medarbejdere i Region Hovedstadens Psykiatri og Den Sociale Virksomhed.

Selvom FOA-afdelingerne har lagt meget arbejde i det, og projektet er godkendt i Uddannelsesfagligt Råd i Region Hovedstadens Psykiatri, er det uvist, hvornår det bliver en realitet.

Næste skridt skal tages af Regionen, men her er man afventende, fordi en uddannelse inden for psykiatri og demens, afsat på Finansloven i 2018, ligger på bordet hos Sundhedsstyrelsen og KL.

FOAs besked til Region Hovedstaden er, at efterspørgslen efter uddannelse blandt erfarne social- og sundhedsassistent-



stenter i Psykiatrien og Den Sociale Virksomhed er så stort, at man ikke bør vente længere. Desuden vil de to uddannelser henvende sig til forskellige målgrupper.

KURSUS I FARMAKOLOGI MÅ IKKE BLIVE OBLIGATORISK

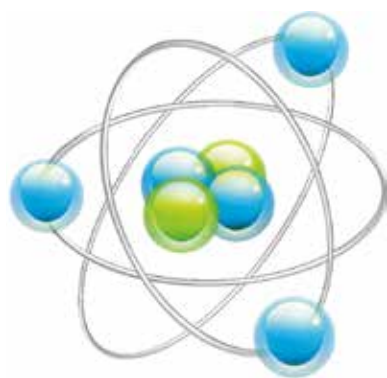
Tidligere har det i Region Hovedstaden været et krav, at social- og sundhedsassistenter ansat i regionen skulle igennem et kursus med eksamen i farmakologi for at kunne administrere medicin.

Da uddannelsen til social- og sundhedsassistent blev lavet om i 2017, blev der skruet op for farmakologien. Et ekstra kursus er derfor ikke længere obligatorisk for nyuddannede social- og sundhedsassistenter på de somatiske afdelinger.

I stedet for er det nu op til de lokale ledere at vurdere, om en medarbejder skal gennemgå et kursus i farmakologi. Men

det sker i så stort omfang, at FOAs fællestillidsrepræsentanter advarer om, at kurset i praksis stadig er obligatorisk flere steder.

FOAs budskab til Region Hovedstaden er, at der bør være ensartede krav for alle – baseret på tillid til de kompetencer, man opnår på uddannelsen til social- og sundhedsassistent.



MED OG KERNEOPGAVEN

FOA-afdelingerne med ansatte i Region Hovedstaden har taget fat på et projekt, der skal styrke det lokale MED-samarbejde på regionens arbejdspladser.

Projektet har som mål, at medarbejderne i højere grad skal opleve, at arbejdet i MED giver værdi i deres dagligdag, og at både medarbejdere og ledelse oplever MED som et arbejdsfællesskab til gavn for løsning af den fælles kerneopgave.

Projektet finder sted i MED på sterilcentralen på Rigshospitalet og forventes afsluttet i marts 2022.

ARBEJDSFÆLLESSKAB MED FOKUS PÅ DYSFAGI

Dysfagi (synkebesvær) kobles typisk til især ergoterapeuternes faglighed, men et projekt i Region Hovedstaden viser, at et stærkt arbejdsfællesskab fremfor silotænkning er vigtigt i arbejdet omkring patienter og borgere med dysfagi.

FOA-afdelingerne i regionen sidder med i projektets styregruppe sammen med repræsentanter for de øvrige relevante faggrupper.

Projektet er kun ét eksempel på, at arbejdsfællesskaber styrker kerneopgaven, og det er håbet, at erfaringer og værktøjer fra dysfagi-projektet kan bruges til at styrke andre arbejdsfællesskaber til gavn for både medarbejdere og patienter.



INDSPARK TIL REGIONENS BUDGET

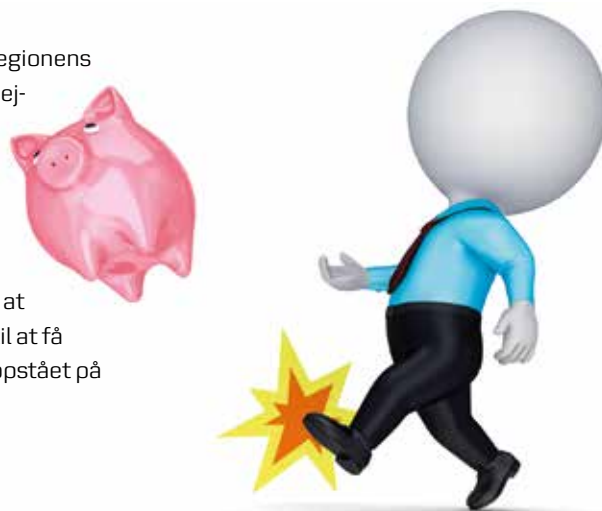
Forud for vedtagelsen af Region Hovedstadens budget har FOA-afdelingerne i samarbejde med regionens øvrige faggrupper hejst et rødt flag vedrørende kompetenceudvikling.

Når økonomien er stram, og medarbejderressourcerne er få, går det ud over muligheden for kompetenceudvikling, advarer organisationerne.

Den manglende prioritering af faglig udvikling går ud over ikke kun patienter, men

også medarbejdernes trivsel og regionens mulighed for at tiltrække medarbejdere.

De faglige organisationer har derfor anbefalet, at der i 2022 bliver afsat en ekstraordinær pulje til kompetenceudvikling, og at der bliver udarbejdet en strategi til at få indhentet det efterslæb, som er opstået på grund af Covid-19.



TJENESTE NUMMER NU!

Hvis en patient føler sig dårligt behandlet i sundhedsvæsenet, kan den pågældende med et opslag i sin journal på sundhed.dk finde navnene på de involverede sundhedspersoner.

Særligt i psykiatrien har det ført til episoder med trusler om vold. Ihærdige medarbejdere og tillidsvalgte i Region Hovedstadens Psykiatri har råbt op om problemet i årevis. Ønsket er, at psykiatriens ansatte kun optræder med initialer eller tjenestenummer i stedet for fulde navn i journal og logoplysninger.

I løbet af 2021 er det lykkedes at få kravet på dagsordenen på Christiansborg, og et borgerforslag om navnebeskyttelse blev

bakket op af 36.000 underskrifter. Ifølge borgerforslaget bør navnebeskyttelsen omfatte alle offentligt ansatte og ikke kun medarbejdere i psykiatrien.

Selvom de 36.000 underskrifter ikke var nok til at få forslaget til afstemning i folketingsalen, har det skabt stor opmærksomhed.

En ny bekendtgørelse gør det nu muligt at dokumentere ved anvendelse af tjenestenummer eller initialer. Men så længe patienterne stadig kan se i logoplysningerne på sundhed.dk, hvem der har været inde og slå op i deres journal, er kampen ikke slut.

Ved redaktionens slutning var dette emne endnu ikke afklaret.



FOAs STRUKTUR TIL DEBAT

I 2019 vedtog FOAs kongres, at hovedbestyrelsen skulle vurdere, om der er grundlag for at ændre Forbundets struktur og derefter indkalde til en strukturkongres i 2022.

FOAs nuværende struktur blev vedtaget for 30 år siden, og FOA SOSUs holdning er, at den trænger til et eftersyn.

FOA SOSU er FOAs største afdeling, men har ligesom FOAs øvrige 35 afdelinger kun én afdelingsrepræsentant i hovedbestyrelsen.

I hovedbestyrelsen sidder foruden afdelingsformændene også en række repræsentanter for FOAs fire sektorer (sosu-sektoren, kost- og servicesektoren, pædagogisk sektor, teknik- og servicesektoren).

SOSU-sektoren er langt den største, men repræsentationen i hovedbestyrelsen er den samme som for de øvrige sektorer.

Da Forbundets hovedbestyrelse i juni skulle træffe den endelige beslutning om at afhol-

de en strukturkongres, var flertallet for, men forslaget faldt alligevel, da det krævede to tredjedels flertal.

Holdningen i FOA SOSUs bestyrelse er fortsat, at strukturen bør revideres. Bestyrelsen planlægger derfor at stille en række forslag til ændring af strukturen på FOAs ordinære kongres i 2023.

FÆRRE SKOLEBESØG GIVER FÆRRE MEDLEMMER

Covid-19 har i en del af året forhindret FOA SOSU i at besøge eleverne på uddannelsesstederne. Og det kan mærkes.

Fordi fagforeningen ikke har været lige så synlig i elevernes hverdag som normalt, har færre elever meldt sig ind.

Eleverne skifter arbejdssted flere gange i løbet af deres uddannelse, og dermed skifter de også tillidsrepræsentant. For faste medarbejdere er det tillidsrepræsen-

tanten, der sikrer, at FOA SOSU er synlig i hverdagen. Men for eleverne er det vigtigt, at fagforeningen er til stede på skolerne.

Besøgene er kommet i gang igen, og forhåbentlig vil medlemstallet hurtigt rette sig.

Fra september sidste år til maj i år har der været færre skolebesøg, fordi der har været adgang forbudt på uddannelsesstederne. Men fagforeningen har dog ikke været helt væk. "Skolepatruljen" er nemlig et par gange trukket i vintertøjet og har mødt eleverne udenfor.



SAMMEN
GØR VI
FORSKELLEN

ORGANISERING OG FASTHOLDELSE AF MEDLEMMER

Jo flere, jo stærkere. Organisering og fastholdelse af medlemmer er derfor en af fagforeningens vigtigste indsatser.

På den årlige konference for tillidsrepræsentanter var organisering og synlighed

et gennemgående tema. Tillidsrepræsentanterne gør hver dag et kæmpe arbejde for at være synlige på arbejdspladserne for at hverve nye medlemmer og fastholde eksisterende.



Min post

KENDER DU DIN FOA-POSTKASSE?

Husk, at du finder vigtig post fra FOA i din FOA-postkasse. Du kan gå direkte i din postkasse fra genvejen i øverste højre hjørne på www.foa.dk/sosu

BAGUD MED KONTINGENTET

For at undgå at medlemmer risikerer at stå uden hjælp, fordi de er bagud med betaling af kontingentet, ringer fagforeningen til alle medlemmer, der har modtaget en rykker.

Medlemmerne er glade for opkaldet, og næsten alle tilkendegiver, at de vil betale deres restance. Et stort ønske fra FOA SOSU har længe været, at opkrævningen af det manglende kontingent skal kunne ske via en anmodning i mobilepay for at gøre det lettere for medlemmet. Dette ønske er nu gået i opfyldelse.

Mange af de medlemmer, der er bagud med kontingentet, har ikke tilmeldt deres kontingent til betalingsservice.

Som noget nyt udtrækkes der derfor nu fire gange om året en præmie blandt alle fagforeningens medlemmer tilmeldt betalingsservice. Den første udtrækning fandt sted den 1. oktober.

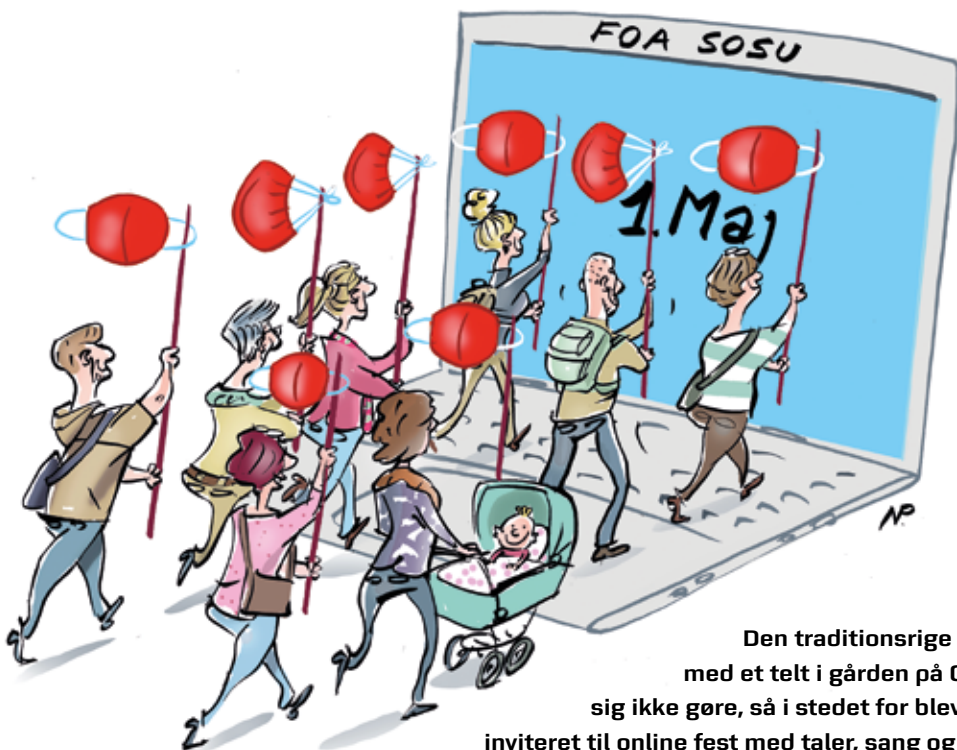


Brug QR-koden for at komme direkte til tilmelding til Betalingsservice, eller gå ind på foa.dk/selvbetjening



BARSELS- OG LØNCAFEER

Antallet af løn- og barselscaféer for medlemmerne har været præget af corona-aflysninger, men der har i perioden været afholdt to barselscaféer og tre løncaféer med tilsammen 50 tilmeldte.



Den traditionsrige fejring af 1. maj med et telt i gården på Godthåbsvej lod sig ikke gøre, så i stedet for blev medlemmerne inviteret til online fest med taler, sang og underholdning.

**1,3
MILLIONER
KRONER**

– eller 46 måneders løn

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

ONLINE AKTIVITETER ER KOMMET FOR AT BLIVE

I det seneste år har teknologien for alvor bidt sig fast som et af FOA SOSUs værktøjer til samvær med medlemmer og tillidsvalgte.

Fagets Dag den 26. november 2020 blev fejret med online banko med deltagelse af 50 medlemmer på tværs af FOA-afdelingerne i regionen

I foråret blev afviklet en online konference for tillidsvalgte med godt 150 deltagere. Og både før og efter den nye overenskomst på det offentlige område kom i hus, blev medlemmer og tillidsvalgte inviteret til flere

online møder med information og debat om overenskomsten.

Hele 309 medlemmer tilmeldte sig, da psykolog Dorthe Birkmose gik online med et foredrag om risikoen for forråelse. Foredraget er senere blevet lagt på FOA SOSUs hjemmeside, så også medlemmer, der ikke havde mulighed for at deltage, kan opleve det.



Den 22. september 2022 er der mulighed for at møde Dorthe Birkmose, når hun igen holder foredrag om forråelse for FOA SOSUs medlemmer. Denne gang live.



VELKOMMEN I FAGFORENINGEN

I maj måned inviterede FOA SOSU for første gang nye medlemmer til et online møde med introduktion til fællesskabet og fagforeningens tilbud. Det er planen, at møderne skal gentages løbende.

De første møder havde få deltagere, så fremover vil nye medlemmer blive opfordret til at deltage, når de som en del af medlems servicen bliver ringet op af fagforeningen ca. 6 måneder efter indmeldelsen. Også introduktion til Mit FOA og FOA-postkassen er blevet en del af opbringningen til nye medlemmer.

3.216

Så mange følgere har FOA SOSU på Facebook, hvor det i det forløbne år er blevet til 87 opslag.

Det opslag, der nåede længst ud, var fagforeningens kritik af et forslag fra Liberal Alliance i København. Partiet foreslog, at borgerne i hjemmeplejen skulle tildele stjerner til medarbejdere, der efter borgernes mening havde ydet en særlig god service.

Formand Tina Græsted kaldte forslaget absurd, blandt andet fordi der langt fra altid er overensstemmelse mellem borgerens ønsker og den visiterede ydelse. Opslaget nåede en rækkevidde på 5.600.

Også hos fagforeningens 602 følgere på Instagram var det kritikken af forslaget fra Liberal Alliance, der var årets mest populære opslag.

BESTYRELSEN

På generalforsamlingen i 2020 blev Camilla Pedersen valgt som ny faglig sekretær. Desuden fik Susanne Yesilmen, der er tillidsrepræsentant i Hjemmehjælpen A/S, plads i bestyrelsen, mens Charlotte Bartholin, arbejdsmiljørepræsentant i Hjemmeplejen VKV København, blev valgt som ny 1. suppleant.

Bettina Svenningsen, tillidsrepræsentant, Omsorgscenteret Hjortespring, og Charlotte Christiansen, fællestillidsrepræsentant i Tårnby, blev valgt som kritiske revisorer.



Øverst fra venstre: Kate Blumensaadt Flenting, Eva Lorenzen, Camilla Pedersen, Tina Græsted, Maria Konstantinidou, Janine Almy, Susanne Yesilmen.

Nederst fra venstre: Heidi Kelm Jensen, Susan McAlden, Lene Tesdorff Jørgensen, Charlotte Bartholin, Christina Salkvist Frederiksen, Charlotte von Mehren.

SENIORKLUBBEN

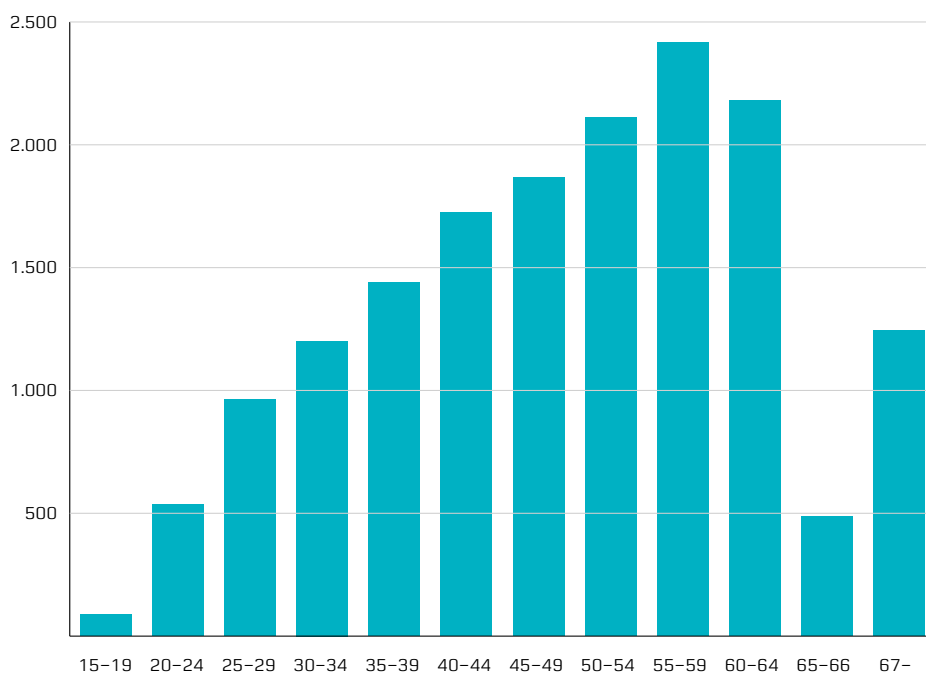
I september 2021 kom der endelig gang i FOA SOSUs seniorklub igen efter en lang nedlukning. Seniorklubben mødes den anden tirsdag i måneden fra september til maj.

Læs om medlemskab på
www.foa.dk/sosu-senior

FOA SOSUs MEDLEMSTAL (PR. 24/8-2021)

Erhvervsaktive ekskl. elever	13.829
Elever	831
Pensionister	1.436
Efterlønnere	444

MEDLEMMER FORDELT PÅ ALDER



FOA SOSUs TALENTER

Pensionsselskabet PenSam og FOA Ungdom står bag uddelingen af prisen "Velfærdens Talent 100", hvor 100 unge under 35 år bliver indstillet til prisen af kolleger, ledere eller borgere, fordi de gør en forskel for i hverdagen.

Blandt velfærdstalenterne i 2021 var 13 medlemmer af FOA SOSU, der blev fejret med blomster på arbejdspladsen.



Simone Ryberg er et af de mange velfærdstalenter.

PRIDE

Som tidligere år var FOA SOSU repræsenteret, da der den 21. august var Pride-optog i København.

Fagforeningen gik sammen med repræsentanter fra andre FOA-afdelinger og den øvrige fagbevægelse.

A-KASSEN

A-KASSEN

Under Covid-19 er vejledningen af A-kassens medlemmer først og fremmest foregået pr. telefon.

Fra den 1. august er samtalerne igen foregået ved personligt fremmøde.



Som følge af Covid-19 har der været en pause i dagpengeperioden, så perioden 1. januar til 30. juni ikke har ikke talt med i det eventuelle forbrug af dagpenge.

A-kasseforsøget, hvor FOAs A-kasse varetager en del af jobcentrenes opgaver, har været i gang siden den 1. januar 2020. A-kassen har nu, halvvejs i forsøget, opnået gode resultater med at få ledige i job eller uddannelse.

I oktober 2020 indførte A-kassen en ekstra telefonlinje, så medlemmer, der ringer om ledighed, job-log og lignende, nu kan ringe direkte til Samtalegruppen i A-kassen.

LAV LEDIGHED

Hvis medlemmer af FOA SOSUs a-kasse bliver ledige, finder de hurtigt et nyt job.

Ved redaktionens slutning havde a-kassen 287 ledige medlemmer, hvilket er et fald i ledigheden sammenlignet med samme tid sidste år, hvor der var 350 ledige medlemmer.

FAGFORENINGENS VALGTE

BESTYRELSE

Tina Græsted, formand
Charlotte von Mehren, næstformand
Maria Kim Konstantinidou, faglig sekretær
Eva Lorenzen, faglig sekretær
Janine Almy, faglig sekretær
Camilla Pedersen, faglig sekretær (på valg)
Heidi Kelm Jensen
Lene Tesdorff Jørgensen (på valg)
Susanne Winsløw (på valg)
Susan McAlden
Kate B. Flenting
Lisbeth Glaven
Laila Marie Hansen
Susanne Yesilmen
Charlotte Bartholin, 1. suppleant
Christina Salkvist Frederiksen, 2. suppleant (på valg)

ØVRIGE

Charlotte Christiansen, revisor
Bettina Svenningsen, revisor

VAKANTE:

Bestyrelsesmedlem
Revisorsuppleant
Fanebærer
Fanebærersuppleant

*Skemaet over de ordinære valg på general-
forsamlingerne 2021–2024 kan ses på
www.foa.dk/sosu-love § 7 stk. 5*

FAGGRUPPEREPRÆSENTANTER

Social- og sundhedshjælper: Dan Larsen
Social- og sundhedsassistent: Peter Joakim Buch
Beskæftigelsesvejleder: Bente Levring
Hjemmehjælper: Gitte Andersen
Plejehjemsassistent: Ismail Abu Zahrah
Sygehjælper: Vivi Lone Andersen
Neurofysiologiassistent: Majbritt Smollerup
Øvrige: Vakante

Alle faggrupperepræsentanter er på valg

FORSLAG TIL FOKUSPUNKTER

Fagforeningens fokuspunkter for 2021 tager udgangspunkt i arbejdsprogrammet for 2020-2023.

FASTHOLDELSE Gennem UDDANNELSE OG FASTANSÆTTELSE

FOA SOSU arbejder for, at arbejdsgiverne holder et konstant fokus på den katastrofale mangel på faglært social- og sundhedspersonale og arbejder strategisk for at rekruttere, uddanne og fastholde medarbejdere.

Arbejdsgiverne skal gøre en strategisk indsats for at opkvalificere og efteruddanne faglært personale. Arbejdsgiverne skal i højere grad være opmærksomme på muligheden for finansiering af efter- og videreuddannelse gennem kompetencefondene.

Fagforeningens budskab til arbejdsgiverne er desuden at ansætte og uddanne fast personale fremfor at lappe huller med timelønnede vikarer og ansatte på 0-timers kontrakter. Det stigende forbrug af løstansatte belaster de faste medarbejdere, der dermed bliver sværere at fastholde.

FOKUS PÅ ELEVER OG PRAKTIKVEJLEDERE

Rekruttering og fastholdelse af elever kræver investeringer i uddannelse og praktikvejledere.

Gennem strategisk dialog og forhandling med politikere og andre beslutningstagere samt lokalt på arbejdspladserne skal FOA SOSU arbejde for ordentlige vilkår for praktikvejledere, så eleverne kan få den

vejledning, der er nødvendig for at fastholde dem på uddannelsen.

Uddannelse bør være en integreret del af kerneopgaven. Fagforeningen skal arbejde for, at hele arbejdspladsen ser uddannelse af elever som en fælles forpligtelse, der ikke alene kan overlades til praktikvejlederen.

LØNNEN SKAL AFSPEJLE UDBUD OG EFTERSPØRGSEL

Den omfattende mangel på faglært personale skal afspejles i prisen på faglært arbejdskraft.

Fastholdelse og rekruttering skal bruges strategisk ved forhandling af lokalløn. Gennem intensiveret uddannelse af tillidsrepræsentanter og fællestillidsrepræsentanter vil fagforeningen arbejde for, at alle nyansatte indplaceres så højt som muligt, så de dermed kan bruges som løftestang for kollegerne i de fortsatte bestræbelser på at hæve lokallønsprocenten.

Fagforeningen vil desuden tilbyde online medlemsaktiviteter med fokus på løn og overenskomstforståelse samt input til lønkrav ifm. jobsøgning.

DET PRIVATE OMRÅDE

Indsatsen på det private område har særligt fokus på tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter.

Potentialet for medlemshvervning på det private område er stort, og lokale tillidsvalgte er vigtige for organisering og fastholdelse af medlemmer.

Gennem synlighed og besøg på private arbejdspladser skal fagforeningen rekruttere medlemmer og synliggøre værdien af en lokal tilstedeværelse.

Med OK20 fik arbejdsmiljørepræsentanterne på det private område bedre vilkår for deltagelse i uddannelsesaktiviteter.

Fagforeningen skal i forbindelse med tilbud om uddannelsesaktiviteter for AMR have særligt fokus på deltagelse fra det private område for at sikre, at arbejdsgiverne lever op til det, der er aftalt i overenskomsten.

BEDRE MEDLEMSKONTAKT

For at komme tættere på medlemmerne skal fagforeningen i forbindelse med kommunikation og tilbud om medlemsaktiviteter være nysgerrig på medlemmernes ønsker og behov.

FOA SOSU skal være nærværende for medlemmerne – også når de ikke har behov for hjælp – og online aktiviteter skal inddrages som en ekstra vej ind i fagforeningen.

ARBEJDSFÆLLESSKABER

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

Gennem medvirken til kvalificering af arbejdet i MED i kommuner og region skal fagforeningen understøtte udviklingen af stærke arbejdsfællesskaber.

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

FOA SOSU skal bistå medlemmerne i at synliggøre egen faglighed overfor ledere og kolleger i de tværfaglige fællesskaber og fremme en dialog på tværs af fagligheder.

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

LØN TIL POLITISK LEDELSE

Generalforsamlingen i 2009 besluttede vedr. politisk ledelses løn, at:

Politisk Ledelses løn reguleres i kroner med den gennemsnitlige lønudvikling i SOSU-overenskomsten for Københavns Kommune.

Politisk ledelse forsat aflønnes i kroner svarende til løntrin 51.

Formand og næstformand fra d. 1.1.2010 ydes et ureguleret tillæg på 4.000 og 2.000 pr. måned.

Alle løndelevende er pensions- og feriepengeberettigede.

Et lønudvalg nedsat af bestyrelsen har set på den hidtidige praksis vedrørende udmøntning og vurderet, at den ikke honorerer intentionen om parallel udvikling ift. løn og øvrige ansættelsesforhold.

En enig bestyrelse indstiller derfor:

Politisk ledelses løn (31/03/00-niveau):

Formand..... løntrin 51 + 6.000 mdl.

Næstformand..... løntrin 51 + 3.000 mdl.

Faglige sekretærer..... løntrin 51

Lønnen følger den procentvise regulering i KL-overenskomsten. Inklusive pension og fritvalgstillæg jfr. Basisoverenskomsten.

Beslutningskompetencen vedr. aflønning ligger hos generalforsamlingen med indstilling fra Lønudvalget.

Bestyrelsens indstilling er indarbejdet i og vedtages som del af budgettet.

BUDGET 2022

Budgettet indeholder pris- og løn-
talsfremskrivning på
kontingentet på
1,25 procent.

Budgettet er vedtaget på bestyrelsesmødet den 6. oktober 2021

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

Note		Budget 2022 t.kr.	Budget 2021 t.kr.	Resultat 2020 t.kr.
1	Kontingentindtægt	33.665	33.120	33.256
	Øvrige indtægter	2	10	2
	Indtægter	33.667	33.130	33.258
2	Lønninger	27.743	26.396	26.318
3	Elevarbejdet	19	15	-45
3	Faglige aktiviteter	1.569	1.669	485
4	Mødeaktiviteter	659	697	308
5	Medlemsaktiviteter	300	300	26
6	Bladudgivelse	740	740	732
7	Information/Lommebøger	402	402	366
8	Administration	2.455	2.163	2.086
9	Ejendommensdrift	-191	-191	-177
10	Kantinedrift	0	0	404
11	Afskrivninger	157	365	157
12	Renter	326	213	169
13	Skat	76	76	0
	Omkostninger	34.255	32.845	30.829
	Årets budgetterede resultat	-588	285	2.429

Note	Budget 2022 t.kr	Budget 2021 t.kr
------	---------------------	---------------------

UDDYBNING AF BUDGETTET FOR 2022

1	Kontingent		
	Indtægter	33.665	33.300
	Øvrige indtægter	2	0
2	Lønomkostninger		
	Lønninger inkl. pension	27.864	26.557
	ATP, AER, AUB	347	343
	Særlig feriegodtgørelse	516	510
	Barselsfond mv.	89	87
	Lønsumsafgift	1.722	1.673
	Refusioner		
	Underviser, AKUT-midler	-1.215	-1.207
	Sygedagpenge, regionssamarbejdet mv.	-624	-623
	A-kassen lønandel	-956	-944
2	Lønomkostninger i alt	27.743	26.396
3	Faglige aktiviteter		
	Elevarbejdet		
	Kontingentindtægt 15 kr./mdr/elevmedlem	-343	-343
	Indtægter ved bogsalg	0	-363
	Køb af bøger, materialer, mv.	41	407
	Lønandel til organizer	241	238
	Daglønstab, transport mv.	70	66
	Skillsarrangement	10	10
3	Elevarbejdet i alt	19	15
	Bevillinger		
	Medlemstilskud	25	25
	Ledertræf (10 personer)	26	26
	Faglige klubber	10	10
	Faste årlige tilskud samt til Arbejdmuseet	47	47
	Landskursus for neurofysiologiassistenter	20	20
	Bevillinger i alt	128	128

Note	Budget 2022 t.kr	Budget 2021 t.kr
Kontingent		
FH Hovedstaden	262	262
KFF (Københavns og Frederiksbergs Fællesrepræsentationer)	31	31
Andre kontingenter	11	11
Kontingent i alt	304	304
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 arrangement	220	220
OK 21 aktiviteter	0	100
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	845	945
3 Faglige aktiviteter i alt	1.569	1.669
4 Mødeaktiviteter		
Generalforsamling	243	240
Bestyrelsesmøder	35	35
Bestyrelses- og FTR-konferencer	182	180
Diverse møder interne og eksterne	90	88
Afholdelse af café-møder i fagforeningen	34	34
Kongres/Strukturkongres	0	45
Folkemøde på Bornholm	75	75
Diverse udvalgsmøder	0	0
4 Mødeaktiviteter i alt	659	697

Note	Budget 2022 t.kr	Budget 2021 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	110
Trykning	205	205
Foto, artikler mv.	115	115
Porto for udsendelse	310	310
6 Medlemsbladet i alt	740	740
7 Information		
Lommebøger til alle medlemmer	349	349
Kalendere til tillidsvalgte	28	28
Facebook mv	25	25
7 Information i alt	402	402
8 Administration		
Telefon, Porto og Radio/TV licens	76	76
IT udstyr og kopimaskiner	306	306
Kontorartikler	132	132
Transport, faglitteratur, stillingsannoncer	213	213
Møbler/inventar/udsmykning	501	303
Forsikringer, revision, advokat	322	322
Rengøring og vinduespolering	374	374
Personaleomkostninger, herunder uddannelse af personale	931	931
Repræsentation, reklameartikler mv.	45	45
Administrationsaftale med FOAs a-kasse	-445	-539
8 Administration i alt	2.455	2.163
9 Ejendommens drift		
Ejendomsskat	444	444
El, vand, varme	440	440
Forsikringer	103	103
Drift og vedligeholdelse	1.059	1.059

Note		Budget 2022 t.kr	Budget 2021 t.kr
	Renovation	101	101
	Lejekontrakt - FOAs a-kasse	-307	-307
	Huslejeindtægt fra FOAs a-kasse	-1.700	-1.700
	Lejeindtægt fra lejer af bygning 2,2.sal	-331	-331
9	Ejendommens drift i alt	-191	-191
10	Kantinedrift		
	Varekøb	1.021	1.021
	Varesalg	-1.247	-1.237
	Anskaffelser, reparation og vedligehold	100	90
	Resultat af moms (kantinemoms)	126	126
10	Kantinedrift i alt	0	0
11	Afskrivninger		
	Ejendommen	157	221
	Inventar	0	144
11	Afskrivninger i alt	157	365
12	Renter		
	Aktieudbytte (indtægt)	-25	-25
	Bank (renteindtægt)	0	-5
	Prioritetsrenter	351	243
12	Renter (udgifter minus indtægter)	326	213
13	Skat af årets indkomst	76	76

FORSLAG TIL LOVÆNDRING

Lovforslag fremsat af et flertal i bestyrelsen:

Afskaffelse af posterne som valgt fanebærer og -suppleant:

Begrundelse:

De senere år har FOA SOSU udviklet sig i retning af en mere aktivistisk fagforening og deltager året rundt i en voksende række af happenings og demonstrationer, hvor fanen medbringes.

Opgaven med at repræsentere fagforeningen vha. fanen er blevet så stor, at den ikke kan varetages af de valgte fanebærere og derfor i praksis oftest går på tur mellem medlemmerne af politisk ledelse m.fl.

Bestyrelsen foreslår, at fanebærerposterne skrives ud af fagforeningens love. Fanen vil med skiftende fanebærere fortsat være til stede i det nuværende omfang – fx ved demonstrationer, 1. maj, kongresser, generalforsamlinger, begravelser m.m.

Forslag til lovændring:

§7 stk. 4 udgår: Til at bære fagforeningens fane vælges 1 fanebærer og 1 fanebærersuppleant.

Forslag til lovændring skal vedtages af 2/3 af de stemmeberettigede på generalforsamlingen.

INDKOMNE FORSLAG

Forslag til beslutning fremsat af fællestillidsrepræsentant Brith Dorph Josephsen og -suppleant Anders Berger Pedersen på vegne af tillidsmandsgruppen i Høje Taastrup:

Som et to-årigt forsøg afvikles generalforsamlingen i FOA Social- og Sundhedsafdelingen både fysisk og virtuelt med fuld stemmeret til alle stemmeberettigede deltagere.

Bestyrelsen evaluerer forsøget efter to gennemførte generalforsamlinger med henblik på eventuel fremsættelse af forslag til lovændring.

Begrundelse:

Forslagsstillerne ønsker at give fagforeningens medlemmer en udvidet mulighed for at deltage i generalforsamlingens debatter og afstemninger.

Ved at gøre generalforsamlingen lettere tilgængelig og imødekomme medlemmer, der ikke har mulighed for at deltage ved fysisk fremmøde, fx på grund af lang transport eller familiære forhold, øges deltagelsen i generalforsamlingen og demokratiet styrkes.

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