



BERETNING

SEPTEMBER 2021 – SEPTEMBER 2022

Inkl. fokuspunkter og budget.

Forslag til generalforsamlingen kan ses på
www.foa.dk/sosu

Vend bladet
en omgang og find
medlemsbladet
FOA SOSU

GENERALFORSAMLING 2022

**FOA Social- og Sundhedsafdelingen afholder generalforsamling
onsdag den 16. november 2022 på Scandic Copenhagen, Vester Søgade 6, København V.
Alle medlemmer er velkomne.**

PROGRAM:

KL. 16.00–17.30:

Spisning, indtjekning og "markedsplads" med mulighed for at tale med medarbejdere fra fagforening og a-kasse og få information om pensionistklub, PenSam m.m.

KL. 17.30:

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 på generalforsamlingen.

Valg. Følgende er på valg (jfr. fagforeningens love §7): Formand Tina Græsted, faglig sekretær Maria Konstantinou, bestyrelsesmedlem Christina Salkvist Frederiksen, bestyrelsesmedlem Susan McAlden, bestyrelses-suppleant Charlotte Bartholin, 2. suppleant (vakant), kritisk revisor Charlotte Christiansen, samtlige faggrupperepræsentanter.

Læs om de opstillede kandidater og evt. indkomne forslag til dagsordens pkt. 7 og 8 på www.foa.dk/sosu

I tilfælde af kampvalg kan der brevstemmes i fagforeningen 2.-15. november kl. 12.

Medlemmer, der har brevstemt i fagforeningen, kan ikke stemme ved personvalg på generalforsamlingen.

Tilmelding til generalforsamlingen skal ske på www.foa.dk/sosu-gf22 eller ved henvendelse til Hanne Jensen på telefon **4697 2200**.

NU LYTTET DE FOR ALVOR

Velfærden skriger på faglært arbejdskraft. Det gælder ikke mindst på social- og sundhedsområdet.

Hvor politikere i både regioner og kommuner i flere år lod vores advarsler gå ind ad det ene øre og ud ad det andet, har de nu for alvor slået ørene ud:

Der bliver lyttet, når vi taler om at forbedre forholdene for elever i praktikken for at fastholde flere på uddannelserne.

Borgmestre ser bestyrte ud, når vi fortæller, at der er penge til både uddannelse og efteruddannelse, som bare ligger og venter på at blive brugt.

De lytter, når vi kommer med eksempler på medarbejdere, der ikke får lov at bruge deres kompetencer.

Det er begyndt at dæmre, at det også kan betale sig at se på, hvordan man kan få flere seniorer til at blive længere på arbejdsmarkedet.

Og bortforklaringer om, at al pleje nødvendigvis skal udføres om formiddagen, spænder ikke længere automatisk ben, når medarbejdere ønsker flere timer.

Med andre ord er der et momentum, som vi skal udnytte. Og det gør vi!

Vi bruger det til at presse på i forhold til løn, kompetencer, forhold for elever og flere andre af de temaer, der berøres i denne beretning.

Vi inviterer os selv til borgmestermøder og mærker tydeligt, at der er kommet mere alvor ind i møderne.



Også i regionen sidder vi med ved bordet, når der tales om rekruttering og fastholdelse.

Nu mangler vi "bare", at lønnen følger med efterspørgslen. Der er vi langt fra endnu, selvom det over en bred kam er lykkedes os at løfte lokallønsprocenten for vores grupper.

Ved overenskomstforhandlingerne på det offentlige område i 2024 vil det vise sig, om budskabet er trængt helt ind hos arbejdsgiverne: At det ikke nytter noget at øge uligheden, når det er nogle af de grupper, der i forvejen tjener mindst, man mangler mest.

God fornøjelse med at læse beretningen. Jeg håber, vi ses til generalforsamling den 16. november!

Tina Græsted, formand

NYE OVERENSKOMSTER PÅ DET PRIVATE OMRÅDE

I 2023 skal ansatte på det private område have nye overenskomster.

I september skød fagforeningen forberedelserne i gang ved at invitere medlemmer til debat med FOAs næstformand Thomas Enghausen.



Alle privatansatte medlemmer har på foa.dk haft mulighed for at komme med deres bud på, hvilke krav FOA skal lægge frem for arbejdsgiverne.

ER DU REGISTRERET KORREKT?

Det er vigtigt – ikke mindst i forbindelse med overenskomstforhandlinger – at medlemmer er registreret med den korrekte arbejdsplads m.m. i FOAs system.

Du kan finde og rette dine oplysninger på www.foa.dk/selvbetjening

UNDERSTØTTELSE VED KONFLIKT

Hvis forhandlingerne med arbejdsgiverne ender med strejke eller lockout, udbetaler FOA strejkeunderstøttelse – **men kun til medlemmer, der har meldt sig ind senest den 30. november 2022.**



MERE LIGHED LØFTER OS ALLE

Selvom offentligt ansatte først skal have nye overenskomster i 2024, er forberedelserne gået i gang.

Med kampagnen "Mere lighed løfter os alle" vil FOA sætte den stigende ulighed til debat i samfundet.

Budskabet er, at det er gået tilbage for ligheden i Danmark. Hvis ikke uligheden skal vokse, skal lønnen løftes for dem, der tjener mindst. Med lønstigning i kroner, ikke procent.

I september mødtes FOAs tillidsrepræsentanter til løntræf for at være klar til at delta-

ge i en samfundsdebat om mere lighed.

Fra FOA SOSU deltog godt 100 tillidsrepræsentanter. Formålet var at lytte og blive klogere og skarpere, men også at inspirere tillidsrepræsentanterne fra de øvrige FOA-afdelinger og fortælle om FOA SOSUs indsats og resultater.

15 MILLIONER EKSTRA I LOKAL LØN

Sammen har tillidsvalgte og fagforeningen i det forløbne år hævet lokallønnen for FOA SOSUs medlemmer med endnu 15 millioner kroner i løbende midler. Det vil sige 15 millioner kroner mere i løn, ikke bare én gang men hvert år fremover.

Det svarer til ca. 3.000 løntrin ekstra, der ruller ind på medlemmernes konti hver eneste måned.

Vi når langt, fordi vi holder fast, og denne historie fra Lyngby-Taarbæk er blot ét enkelt eksempel på, at det nytter:

Efter 2 af de 7 årlige lønforhandlinger blev fællestillidsrepræsentanterne mødt med, at der absolut ikke var penge at forhandle om, fordi kommunen havde et stort underskud på budgettet.

Kommunens folk afslog derfor flere gange en invitation til forhandling. Men fællestillidsrepræsentanterne holdt fast og insisterede på, at møderne skulle finde sted.

Og de tog ikke nej for et nej, men havde forberedt sig og medbragt uenighedsreferater på samtlige indstillinger. Det betød, at forhandlingerne rykkede et niveau op.



De fortsatte forhandlinger resulterede i 80 løntrin svarende til ekstra 400.000 kroner til medlemmerne – hvert år.

MÅNEDSLØN I STEDET FOR TIMELØN

En af FOA SOSUs særlige indsatser i 2022 er at få flere medlemmer ansat på månedsløn fremfor timeløn.

Fordelene ved at være månedslønnet er blandt andet tillæg ved overarbejde, kendt arbejdstid, opsigelsesvarsel, løn under sygdom og barsel, optjening af løn-anciennitet m.m.

Mange timelønnede har ret til at komme på fast månedsløn, men er ikke klar over det.

Fagforeningen har klædt tillidsrepræsentanterne på til at vurdere, om der i de enkelte tilfælde vil være tale om en rettighed, og til at hjælpe de pågældende medlemmer med dokumentationen.



Download pjece til offentligt ansatte:

www.foa.dk/sosu-timeloen-off

Download pjece til privatansatte:

www.foa.dk/sosu-timeloen-priv

ER DU EN AF DEM, DER BLIVER SNYDT?

Din tillidsrepræsentant kan hjælpe dig, hvis du ønsker at få vurderet, om du burde have været på månedsløn, og om du dermed er blevet snydt for tillæg m.m.

Ring til fagforeningen, hvis du har brug for hjælp til at finde ud af, hvem der er din tillidsrepræsentant.

1,4 MILLIONER

Det seneste år har fagforeningen sammenlagt skaffet over 1,4 millioner kroner 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.



LØNCAFÉ

Fagforeningens løncaféer har snart mange år på bagen. Særligt på det offentlige område er der kamp om pladserne blandt medlemmer, der vil være bedre til at kontrollere deres egen løn.



Tilmelding på **www.foa.dk/sosu-aktiviteter**

KATASTROFAL MANGEL PÅ FAGLÆRTE

I perioden fra september 2021 til februar 2022 søgte arbejdsgivere i hovedstadsområdet 6.500 gange efter en social- og sundhedsmedarbejder, uden at stillingen

blev besat. For både social- og sundhedshjælpere og -assistenter gælder, at arbejdsgiverne kun havde heldet med sig godt fire ud af 10 gange, når en stilling blev slået op.

I løbet af de næste fem år bliver der 75.000 flere danskere over 80 år, hvor 66 procent har én eller flere kroniske sygdomme.

INDSATS FOR FLERE FAGLÆRTE

Andelen af faglærte falder i kommunerne, mens gruppen af ufaglærte er steget til ca. 21 procent. Fagforeningen har derfor yderligere forstærket indsatsen for at få flere faglærte.

Folketinget besluttede i 2020 at give kommunerne mulighed for at ansætte 1000 flere på ældreområdet – svarende til 285 i FOA SOSUs 18 kommuner.

Kommunerne får tilskud, når de sender en ansat på uddannelse og ansætter en ny. Efter en vanskelig start, hvor fagforeningen har hjulpet kommunerne med ansøgninger m.m., er alle kommuner nu godt i gang.

Såvel Staten som kommunerne har desuden sat gang i flere andre initiativer i samarbejde med fagforeningen. Fagforeningen har afholdt møder med jobcentrene for at motivere uddannelsesparate ledige til at uddanne sig indenfor social- og sundhedsområdet.

I hovedstadsområdet er der 20.500 unge mellem 15 og 25 år, som er uden uddannelse eller job. Mange – om end ikke alle – kan være i målgruppen for en social- og sundhedsuddannelse.

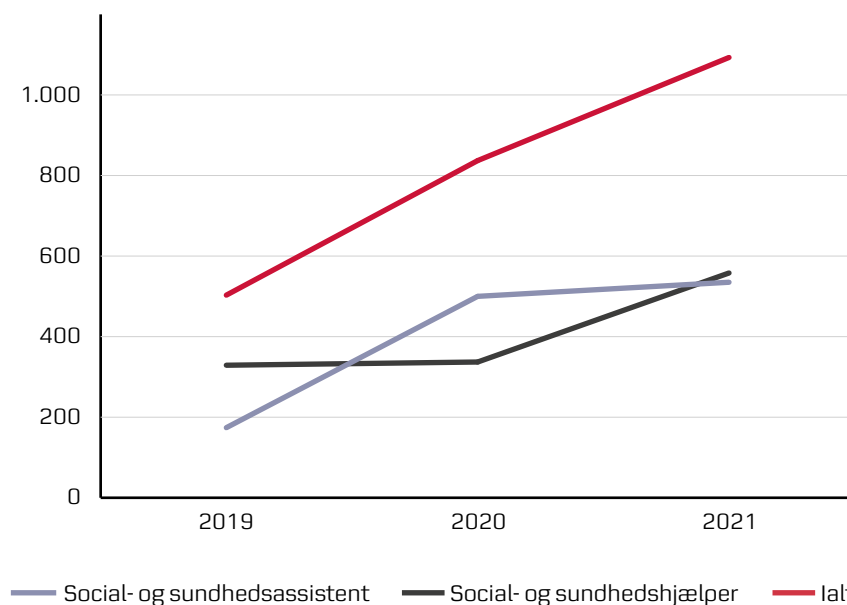
Antallet af medarbejdere inden for FOAs overenskomster i kommunerne er faldet svagt, men tæller man det øgede antal elever med, er der tale om en mindre stigning.

STIGENDE ELEV TAL

På to år er antallet af elever, der har færdiggjort en social- og sundhedsuddannelse blevet mere end fordoblet. Og tallet stiger fortsat.

Fra januar 2022 til maj 2022 er antallet af indgåede uddannelsesaftaler på landsplan steget med hhv. 11 procent og 15 procent på de to uddannelser i forhold til samme periode sidste år.

Fuldført uddannelse på SOSU H



FOA SOSU PÅ TURNÉ

Fastholdelse og rekruttering af social- og sundhedspersonale har været den altoverskyggende dagsorden på fagforeningens turné i kommunerne

Efter kommunal- og regionsvalget bød FOA SOSU efter nytår borgmestre og udvalgsformænd velkommen til en ny valgperiode med en invitation til dialogmøde med udgangspunkt i den katastrofale mangel på faglært personale.

På møderne blev der blandt andet talt om:

- fastholdelse af elever,
- uddannelse, kompetenceudvikling og anvendelse af kompetencer
- vilkår for seniorer.



FASTHOLDELSE AF ELEVER

Selvom uddannelserne fortsat er præget af et stort frafald, har både kommuner og regioner fået et større fokus på, at målet om flere faglærte medarbejdere starter med ordentlige forhold for elever.

På møderne har FOA SOSU fortalt om gode erfaringer fra andre kommuner, advaret imod at lade eleverne indgå i normeringen og understreget vigtigheden af at have særligt fokus på sårbare elever.

UDDANNELSE OG KOMPETENCEUDVIKLING

Alle kommuner efterspørger flere faglærte, men ikke alle er klar over, at der findes midler til uddannelse og kompetenceudvikling, som bare venter på at blive samlet op. Borgmestermøderne er derfor også blevet brugt til at fortælle om de forskellige muligheder for finansiering.

muligheden for finansiering af uddannelse gennem kompetencefondene.

Men penge er ikke altid nok, og ofte støder ønsker om kompetenceudvikling sammen med travlhed og mangel på personale – det gælder i både regioner og kommuner.

udvikling til faglærte, søger medarbejderne andre steder hen, og så bliver personalemanglen forstærket.

Men det nytter heller ikke noget at give medarbejderne kompetencer, hvis de ikke får lov at bruge dem. Borgmestermøderne er derfor også blevet brugt til at tale om tværfagligt samarbejde og mere ansvar til den enkelte medarbejder til gavn for både borgeren og arbejdsglæden.

Her lyder fagforeningens budskab, at det kan blive en ond spiral. Hvis mangel på personale bliver et argument for ikke at tilbyde

SENIORER

Selvom man kommer i mål med at få uddannet mere social- og sundhedspersonale, vil der i de kommende år være flere faglærte, der forlader arbejdsmarkedet, end der kommer ind.

Derfor har FOA SOSUs opfordring til arbejdsgiverne lydt, at de bør gøre noget for at få seniorerne til at blive længere ved at sætte seniorsamtaler i system og lave konkrete aftaler i forhold til timetal og opgaver, der tager udgangspunkt i den enkeltes behov.

I foråret indgik fagforeningen en aftale med KL om en fælles opsøgende indsats i kommunerne med oplysning og dialog om

KAN IKKE TØRRES AF PÅ MEDARBEJDERNE

Indtrykket efter borgmestermøderne er, at fagforeningen er blevet taget godt imod alle vegne. Der bliver ikke kun lyttet, men også handlet. Desuden er der skabt en dialog, som rækker længere end det enkelte møde.

En kommune har efterfølgende selv henvendt sig og bedt om et møde for at få fagforeningens synspunkter i forbindelse med planlagte besparelser. De kommunale gæster gik hjem fra mødet med beskeden om, at besparelser er et politisk ansvar,

der ikke kan tørres af på medarbejderne ved at skære 5 minutter af et bad hist og 10 minutter af en rengøring pist.

Medarbejderne kan ikke arbejde hurtigere, så hvis der skal spares, skal det være på hele ydelser.

FLEKSIBLE AFTALER – TIL EN VIS GRÆNSE

På grund af manglen på arbejdskraft får FOA SOSU jævnligt henvendelser fra arbejdsgivere og medlemmer, der gerne vil indgå aftale om frivillige ekstra vagter.

Fagforeningen hjælper gerne med en aftale, men der bliver ikke gået på kompromis med hverken arbejdsmiljøet eller arbejdstidsaftalen.

Det er desuden vigtigt, at medlemmerne går frivilligt ind i aftalen, og at lønnen afspejler den ekstra indsats.



EL-CYKLER

Et af fagforeningens borgmestermøder fik et meget konkret og kontant udbytte, da der efter mødet blev skaffet 5,4 millioner kroner til indkøb af el-cykler og hjelme med airbag til gavn for arbejdsmiljøet.

FLERE PÅ FULD TID

FOAs medlemmer er i en undersøgelse blevet spurgt, hvad der kunne få dem til at gå op i tid.

Her peger 36 procent på et bedre arbejdsmiljø eller lavere arbejdstempo. Og næsten lige så mange vil have mere tid til omsorg, pleje og hjælp til borgeren, hvis de skal arbejde flere timer end i dag.

SYSTEMATISK MERARBEJDE KAN HAVE ALVORLIGE KONSEKVENSER

Fagforeningen støder ofte på medlemmer, der er ansat på færre timer, end de reelt arbejder. At være ansat på det forkerte timeantal kan have store konsekvenser, hvis man bliver syg eller skal på barsel.





VALG

I november 2021 var der valg til kommuner og regioner.

I forbindelse med regionsvalget blev afholdt et velbesøgt valgmøde i FOA SOSU, hvor tillidsrepræsentanter fra regionen mødtes med spidskandida-

ter for de partier, der er repræsenteret i regionsrådet.

I medlemsbladet opfordrede fagfor-
eningen medlemmerne til at have
velfærden med i overvejelserne, når
krydset skulle sættes.

Folketingsvalget den 1. november
2022 blev udskrevet efter redaktio-
nens slutning, men opfordringen er
præcis den samme.

TRAVLHED I SEKTOREN



Det seneste år har budt på ekstraordinær travlhed i FOAs centrale SOSU-sektor, der har spillet en fremtrædende rolle blandt andet i forbindelse med regeringens forslag til ny ældrelov, det faglige oplæg til en 10-års plan for psykiatrien og regeringens sundhedsudspil.

FOA er ikke bare en høringspart, men har direkte indflydelse på indholdet, når der udvikles politik på social- og sundhedsområdet.

I september 2022 offentliggjorde avisen Dagens Medicin listen over de 100 mest indflydelsesrige personer i det danske sundhedsvæsen med daværende sektorformand Torben Hollmann på en imponerende 16. plads.

VINTERPAKKER

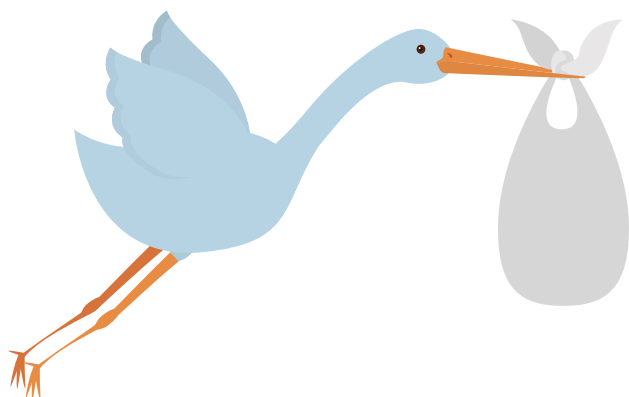
Både regionsrådet og Christiansborg satte i løbet af vinteren ekstra penge af til at hjælpe de i forvejen pressede hospitaler gennem vinteren.

FOA SOSU har ikke haft indflydelse på, hvordan pengene er blevet fordelt. Det er hospitalerne selv, der har udpeget de afsnit og medarbejdere, hvor behovet var størst.

Pengene er blandt andet blevet brugt til fastholdelsestillæg og bonus for frivillige ekstra-vagter på de mest belastede og

vagttunge afsnit, f.eks. akutte afsnit med ubesatte stillinger, højt sygefravær og høj personaleomsætning..

Da pakkerne var fordelt, havde 94 procent af social- og sundhedsassistenterne på Region Hovedstadens hospitaler fået del i pengene. De er dermed suverænt den faggruppe, der har fået den største andel set i forhold til faggruppens størrelse.



FØDEOMRÅDET

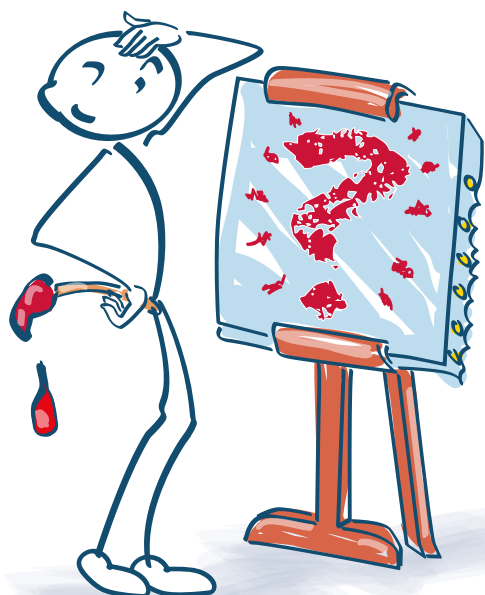
Generelt er fødeområdet i hele landet præget af mangel på medarbejdere. Det gælder såvel jordemødre som social- og sundhedsassistenter.

Region Hovedstaden har nedsat en rådgivende gruppe, der skal komme med input til en ny regional fødeplan. Planen skal sikre gode fødsler, blandt andet ved at gøre fødeområ-

det til en attraktiv arbejdsplads.

En repræsentant for FOA SOSU er en del af gruppen, så social- og sundhedsassistenternes perspektiv kommer med i drøftelserne.

Fagforeningens holdning er blandt andet, at regionen skal arbejde mere strategisk med udvikling og anvendelse af kompetencer.



KREATIVE STILLINGSBETEGNELSER

Den omfattende mangel på personale, der presser hospitalerne, har betydet, at arbejdsgiverne har været ekstra kreative og ansætter medarbejdere med anden faglig baggrund og ufaglærte til pleje, service m.m.

FOA-afdelingerne i regionen luftede i begyndelsen af året bekymring for, at der kunne blive tale om løndumpning, men efter forhandlinger med regionen er medarbejderne blevet indplaceret på de relevante FOA-overenskomster afhængigt af faglig baggrund.

KOMPETENCER OG OPGAVER

Hvor det tidligere har været et problem, at social- og sundhedsassistenterne i regionen ikke fik lov at bruge deres kompetencer, er situationen nu helt anderledes, hvor der er mangel på sygeplejersker.

Selv behandlingen med IV-medicin, som social- og sundhedsassistenterne hidtil ikke har måttet røre ved, er der nu lukket op for på flere hospitalsafdelinger.

Men der er stadig store forskelle på, hvordan kompetencerne bliver brugt fra den ene afdeling til den anden.

Det er fagforeningens holdning, at en større ensartethed både vil give mere fleksibilitet og bidrage til fastholdelse af medarbejdere, der ellers kan frygte at blive frataget opgaver, hvis der igen bliver sygeplejersker nok.



OMSTRUKTURERINGER

I Region Hovedstadens budget for 2023 er afsat flere penge til blandt andet psykiatrien og 1813 samt nedbringelse af ventelister. Budgettet in-

deholder ingen generelle besparelser, men alligevel er der grund til at holde øje med, hvad budgettet kommer til at betyde for personalet, da ressour-

cerne skal findes inden for de øvrige områder.

FLERE UNDERVISERE MED SOSU-BAGGRUND

Selvom antallet af undervisere på social- og sundhedsuddannelserne med SOSU-faglig baggrund er steget, er det stadig ikke højt nok.

Gennem repræsentation i SOSU H's bestyrelse arbejder fagforeningen for flere undervisere med baggrund i faget. Det vil gøre uddannelserne

mere nærværende for eleverne og samtidig være en karrierevej.

Der er p.t. 16 ansatte med SOSU-baggrund på de seks uddannelsessteder i fagforeningens område – og nu også to tillidsrepræsentanter.



ROLLEMODELLER

Overalt er det ambitionen at få flere unge til at vælge en erhvervsuddannelse.

Ved danmarksmesterskaberne i "Skills" viser elever fra erhvervsuddannelserne fagene frem og konkurrerer på tværs af landet. Det var ikke elever fra FOA SOSUs område, der løb med mesterskabet denne gang, men der kommer en ny mulighed ved danmarksmesterskaberne i februar 2023 i Fredericia.

Synliggørelse af faget er også baggrunden for, at Pensionsselskabet Pensam og FOA Ungdom hvert år kårer 100 unge velfærdstalenter, der gør en forskel i hverdagen på velfærdsområdet.

Blandt de udvalgte i år var seks talenter fra FOA SOSUs område.

DET NYTTER

Et enigt Folketing vedtog i foråret et beslutningsforslag, der skal gøre det mere sikkert at gå på arbejde i sundhedsvæsenet. Det skal ske ved, at ansatte i sundhedsvæsenet får mulighed for at identificere sig med tjenestenummer e.l. i stedet for fulde navn – ikke blot i journalen, men også i log-visningen.

Beslutningen var et resultat af et stædigt lobbyarbejde fra ansatte i Region Hovedstadens Psykiatri.



ELEVERNES ARBEJDSMILJØ

Hvis der skal være flere faglærte, skal flere elever færdiggøre deres uddannelse.

FOA SOSUs arbejdsmiljøkonsulent har i det forløbne år flere gange besøgt skolerne for at tale med eleverne om deres oplevelser efter den første praktik.

Eleverne beretter blandt andet om manglende hjælpemidler, ensomhed og mobning, dårlig kommunikation med vejlederen, overarbejde og tidspres.

De forskellige input indgår i fagforeningens dialog med arbejdsgiverne og i det samarbejde, der mange steder foregår mellem

fællestillidsrepræsentanterne og de uddannelsesansvarlige i kommuner og region.

Det gælder også de rigtig mange positive historier fra praktikstederne, som der heldigvis også er, og som kan være med til at inspirere andre arbejdspladser.

STOP MED AT ARBEJDE GRATIS

I en undersøgelse fra 2021 svarer 28 procent af FOA SOSUs medlemmer, at de "sjældent" eller aldrig har tid nok til at udføre deres arbejde tilfredsstillende, og 69 procent oplever, at arbejdsmængden er blevet "større" eller "meget større" inden for de seneste 2 år.

Næsten en tredjedel svarer, at de en eller flere gange pr. uge må blive længere end planlagt. For 5 procent er det hver eneste dag.

I hvor stort omfang de får løn for den ekstra tid, fremgår ikke af undersøgelsen, men mange tillidsrepræsentanter fortæller, at det ikke er noget ukendt fænomen, at kolleger møder ind tidligere eller bliver lidt ekstra uden at få betaling for det.

Hvis det skal lykkes at overbevise arbejdsgiverne om, at arbejdet ikke kan nås inden for rammerne, skal overarbejdet frem i lyset.



15,5 MILLIONER

FOA SOSU rådgiver årligt medlemmer i ca. 700 sager om arbejds-skader. I det seneste år har fagforeningen sikret medlemmerne erstatninger for i alt for 15,5 millioner kroner.

Beløbet dækker godtgørelser for varigt mén, erhvervsevnetab, svie og smerte samt tabt arbejdsfortjeneste.

80 procent af social- og sundhedsassistenterne ansat i FOA SOSUs 18 kommuner er medlemmer af FOA. Det samme gælder **74 procent** af social- og sundhedshjælperne.

82 procent af social- og sundhedsassistenterne ansat i regionen er medlemmer af FOA SOSU.

I alt er der **16.098** medlemmer af FOA SOSU (inkl. elever, pensionister og efterlønnere).



MAN KAN KUN FÅ HJÆLP, HVIS MAN ER MEDLEM

Fagforeningen og tillidsrepræsentanterne oplever flere og flere, der henvender sig for at få hjælp i en sag, selvom de pågældende ikke var medlemmer af fagforeningen på hændelsestidspunktet, dvs. da sagen begyndte.

Men skal man have hjælp af fagforeningen, kræver det, at man er medlem og har betalt sit kontingent, inden den dag, man for eksempel får en arbejdsskade eller bliver opsagt.

HANDICAPHJÆLPERE I KLEMME

Det seneste år har FOA SOSU behandlet flere sager, hvor medarbejdere har skiftet arbejdsgiver, fordi virksomheden er blevet overdraget. En kommune har overdraget tre plejecentre til privat drift, hvorefter medlemmerne går fra offentlig til privat ansættelse, når de offentlige overenskomster udløber i 2024.

Også handicaphjælpere oplever at blive virksomhedsoverdraget. Det sker når hjælperformidlinger bliver

opkøbt eller går konkurs. I forbindelse med konkurs er der opstået en uenighed med Lønmodtagernes Garantifond, der mener, at der er tale om en virksomhedsoverdragelse, når medarbejdere er fortsat med at arbejde hos samme borger. De pågældende har derfor haft en periode uden løn og har måttet låne penge i fagforeningen.

Sagen er overdraget til Forbundet.

MØDE FOR HANDICAPHJÆLPERE

Handicaphjælpere arbejder ofte alene uden et kollegialt fællesskab, og mange oplever et presset arbejdsmiljø.

Derfor inviterede fagforeningen i foråret til et møde, der gav handicaphjælperne mulighed for sparring og erfaringsudveksling.



HJÆLP I KLAGESAGER

Hvert år behandler Styrelsen for Patientsikkerhed ca. 140 sager på landsplan vedrørende social-og sundhedsassistenteres autorisation. Oveni kommer antallet af disciplinærsager, der behandles i Styrelsen for Patientklager.

Set i forhold til fagforeningens størrelse er antallet af medlemmer, der henvender sig for at få hjælp i en autorisations- eller disciplinærsag ikke ret højt. Måske fordi nogle ikke ved, at de kan henvende sig i fagforeningen for at få hjælp i den slags sager.

I forbindelse med en autorisationssag skal man møde op i Styrelsen for Patientsikkerhed. Det kan være en voldsom oplevelse, der gør det svært at bevare overblikket. Der kan



derfor være en støtte og tryghed i at have en bisidder fra fagforeningen med, der kan sikre, at også medlemmets synspunkter bliver hørt.



300 SOCIALE SAGER

FOA SOSU behandler årligt ca. 300 sociale sager, hvor medlemmer sikres rettigheder ved sygefravær – for eksempel at de ikke raskmeldes, så længe de er syge. Det sker blandt andet ved at hjælpe medlemmet med at skaffe de nødvendige oplysninger, så kommunen kan træffe en korrekt afgørelse.

SKOLEBESØG IGEN OPPE I FULDT GEAR

Efter en lang corona-pause har skolebesøgene det seneste år igen været oppe i fuldt gear.

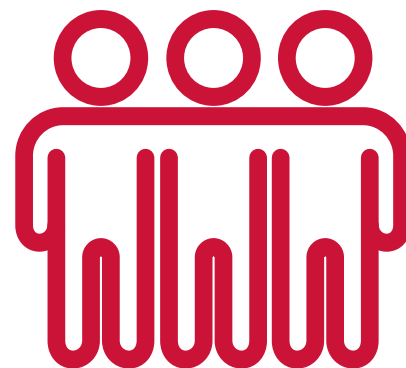
FOA SOSUs "skolepatrulje" besøger hver måned samtlige uddannelsessteder. En medarbejder fra a-kassen deltager, så eleverne – udover deres mange spørgsmål til fagforeningen – også kan få svar på spørgsmål om fx dimittendsatser og jobmuligheder.

Besøgene gør fagforeningen og A-kassen nærværende for både medlemmer og potentielle medlemmer, og patruljen kommer sjældent hjem uden nye indmeldelser.

Foruden de regelmæssige skolebesøg inviteres fagforeningens *organizer* jævnligt til at holde oplæg i klasserne.

FOA SOSUs TILLIDSVALGTE

- 16 fællestillidsrepræsentanter og -suppleanter i regionen
- 42 fællestillidsrepræsentanter og -suppleanter i kommunerne
- 54 tillidsrepræsentanter i regionen – 29 suppleanter
- 207 tillidsrepræsentanter i kommunerne – 40 suppleanter
- 20 tillidsrepræsentanter på private og selvejende institutioner – 3 suppleanter
- 2 tillidsrepræsentanter i Staten (SOSU H)
- 46 arbejdsmiljørepræsentanter i regionen
- 303 arbejdsmiljørepræsentanter i kommunerne
- 23 arbejdsmiljørepræsentanter på private og selvejende institutioner



ARBEJDS-FÆLLESSKABER

Stærke arbejdsfællesskaber er en forudsætning for at lykkes med en fælles kerneopgave og bidrager til trivslen på arbejdspladsen.

Af den grund og for at kvalificere drøftelserne i MED, har ledere og tillidsrepræsentanter været inviteret med til nogle af de temadage, der det seneste år har været afholdt for arbejdsmiljørepræsentanterne.

Det giver et stærkt fundament for samarbejdet i MED, når alle har hørt det samme. FOA SOSUs ambition er, at arbejdsmiljøet indgår som et naturligt element i alle drøftelser i MED-udvalgene.

VELUDDANNEDE TILLIDSVALGTE



- Indflydelse
- Arbejdstidsaftaler
- Psykisk arbejdsmiljø
- Samarbejdet mellem TR og AMR
- Trivsel på arbejdspladsen
- Natarbejde

I løbet af foråret og sommeren har FOA SOSUs tillidsrepræsentanter fra alle sektorer desuden været inviteret til "Sig det højt"-temadage. "Sig det højt – gør det fagligt" er et værktøj, der kan forebygge fejl, svigt og forråelse.

- **72 tillidsrepræsentanter** er i årets løb påbegyndt deres grunduddannelse.
- **22 arbejdsmiljørepræsentanter** har afsluttet eller er i gang med FOAs faglige AMR-uddannelse.

Efter to års coronaforsinkelser er FOA SOSUs MED-projekt også kommet over målstregen, og deltagerne er udstyret med nye værktøjer til samarbejdet i MED.

Find de aktuelle tilbud til tillidsvalgte på www.foa.dk/sosu-tillidsvalgt

Som tillidsvalgt i FOA SOSU har man mulighed for hele tiden at udvikle sine kompetencer. Foruden de årlige konferencer for henholdsvis tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter har der i det forløbne år været afholdt kurser, workshops og temadage om blandt andet:

- Bisidder-rollen
- Kommunikation

VELKOMMEN TIL NYE AMR

Fagforeningen inviterer til intro-møder for FOA SOSUs nyvalgte arbejdsmiljørepræsentanter. Møderne er en del af arbejdsmiljøstrategien, der går ud på at knytte arbejdsmiljørepræsentanterne tættere til fagforeningen.

GÅR GLIP AF TILBUD

FOA SOSU får ikke automatisk besked fra arbejdspladserne, når der er valgt nye arbejdsmiljørepræsentanter. Derfor får mange arbejdsmiljørepræsentanter ikke information om kurser, tema-dage m.v.

SOM AMR skal man selv give fagforeningen besked om nyvalg, genvalg eller andre ændringer.

Find blanket til anmeldelse her:
www.foa.dk/sosu-blanket

SYNLIGE TILLIDSREPRÆSENTANTER

Tre uger i august/september har flere tillidsrepræsentanter brugt FHs kampagne "TR i OK fagforeninger" som anledning til at gøre sig ekstra synlige.

FOA SOSU har bakket op dels med tilbud om kampagnemateriale og dels med artikler i august-nummeret af medlemsbladet om vigtigheden af at have en tillidsrepræsentant.

HVEM ER MIN TR?

Ifølge en undersøgelse fra 2021 ved 25 procent af FOA SOSUs medlemmer ikke, hvem der er deres tillidsrepræsentant.



Ring til fagforeningen, hvis du har brug for hjælp til at finde ud af, hvem der er din tillidsrepræsentant.



NEMLIG

FOA SOSU har i løbet af vinteren flere gange vist synlig opbakning til 3F's kamp for ordnede forhold for de chauffører, der kører varer ud for online-supermarkedet nemlig.com

Kampen for ordnede forhold på arbejdsmarkedet er en fælles kamp for hele fagbevægelsen.

Hos 3F er man optimistiske og tror på, at det inden længe vil lykkes at tegne overenskomst for chaufførerne.

FOA SOSU 25 ÅR



Den 1. januar 2022 fyldte FOA SOSU 25 år, men på grund af corona blev fejringen udsat. Til gengæld kunne jubilæet fejres under åben himmel, da medlemmerne med familie blev indbudt til den længe ventede fest i juni måned.

Og sikke en fest! Pølser, popcorn, fadøl og kage i lange baner, underholdning til de mange medbragte børn, musik og ikke mindst masser af hygge.

1. MAJ

Efter to kedelige corona-år, hvor FOA SOSUs gård har stået gabende tom den 1. maj, var kampdagen i år tilbage i vante rammer: Morgenmad i teltet og fællessang i vilden sky, inden turen gik til Fælledparken.





FAGLIGE ARRANGEMENTER

I årets løb har FOA SOSUs medlemmer været inviteret til flere arrangementer med fagligt indhold, blandt andet to online møder om henholdsvis demens og autorisation.

Desuden er afholdt møde om mulighederne for uddannelse og efteruddannelse og en tværfaglig temaaften om dysfagi.

Et planlagt arrangement om kernefaglighed og kerneopgaver måtte i august aflyses på grund af for få tilmeldinger.



FANEN ER STADIG AKTIV

Selvom generalforsamlingen i november 2021 afskaffede posten som valgt fanebærer i fagforeningens love, står FOA SOSUs fane ikke og samler støv i et hjørne. Den bliver luftet af skiftende fanebærere ved diverse arrangementer som for eksempel demonstrationer, begravelser og som her fagbevægelsens 150 års jubilæum i oktober 2021.



STYR PÅ BARSELSREGLER

Reglerne for fædreorlov er blevet ændret, og nogle kan have brug for at få mere at vide. Det er der mulighed for i fagforeningen, hvor der med jævne mellemrum er barselscafé. Her kan medlemmer (med partner), der er gravide eller overvejer at blive det få information om regler og rettigheder.

Tilmelding her www.foa.dk/sosu-aktiviteter



HVORFOR MEDLEM?

I en undersøgelse fra 2021 er FOAs medlemmer blevet spurgt, hvad der er de vigtigste grunde til at være medlem af en fagforening.

73 procent af medlemmerne i FOA SOSU svarer, at man bør være medlem af den fagforening, der forhandler ens overenskomst. For 56 procent spiller sikkerhed og tryghed en vigtig rolle. 41 procent svarer, at det har

betydning at indgå i et fællesskab med andre inden for samme fag.

For 17 procent er også adgangen til personlige fordele vigtig. Men undersøgelsen viser, at langt fra alle er opmærksomme på de mange rabatter på for eksempel tøj, rejser, hårde hvidevarer, benzin, mobil, studieböger og meget mere, der følger med et medlem-

skab af FOA. For eksempel ved kun lidt over halvdelen ved, at de kan få både bank og forsikring med FOA-fordele hos PenSam.

Læs mere om kontante fordele:

www.foa.dk/medlemsfordele/rabatter-og-oplevelser

BRUG POSTKASSEN

En undersøgelse viser, at en tredjedel af FOA SOSUs medlemmer aldrig har brugt FOAs digitale postkasse "Min Post" på FOAs hjemmeside.



Min post

Både fagforening og A-kasse sender vigtige informationer om rettigheder og pligter til den digitale postkasse, og det kan for eksempel have betydning for retten til ydelser, hvis man glemmer at læse et brev.

Læs om din digitale postkasse på **www.foa.dk/faq-min-post**

1,5 MILLIONER

Det seneste år har fagforeningen hentet i alt 1,5 millioner kroner til medlemmer i forbindelse med afskedigelser og bortvisninger.

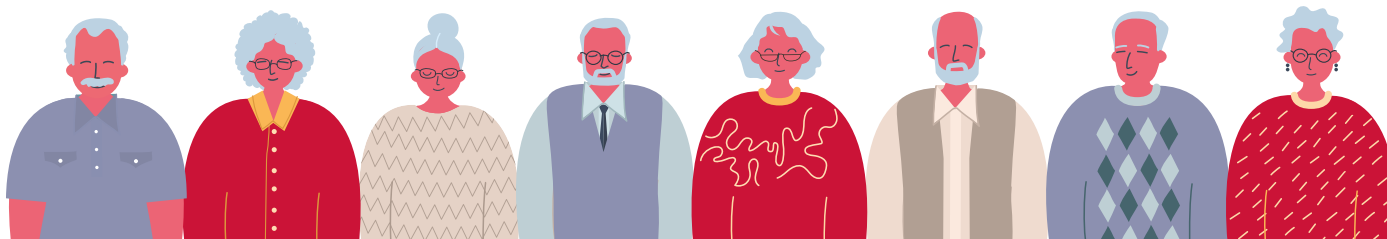
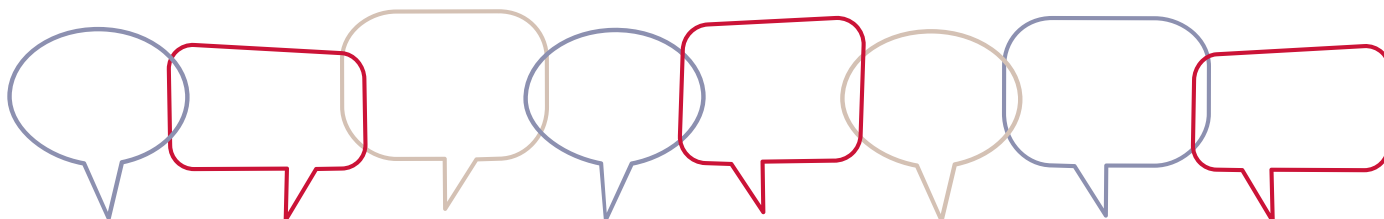
Med fagforeningens hjælp er hver femte bortvisningssag blevet underkendt, så bortvisningen enten er ændret til en afsked eller helt annulleret, så medlemmet har beholdt sit job.

IDEER ER VELKOMNE

I foråret 2022 blev tillidsrepræsentanterne bedt om at komme med ideer til artikler i medlemsbladet. Det er der kommet flere artikler ud af, og andre er på vej.

Input udefra er vigtige for at udgive et aktuelt og vedkommende medlemsblad. Alle ideer er velkomne.

Skriv til angul@foa.dk



SENIORKLUBBEN

FOA SOSUs Seniorklub har 145 medlemmer. Der er altid plads til nye medlemmer, der har lyst til at møde gamle kolleger og lade sig inspirere af samværet med andre med SOSU-baggrund.

Seniorklubben mødes den anden tirsdag i måneden fra september til maj til foredrag, kulturelle indslag, skovtur, julefrokost m.m.

Læs mere om Seniorklubben: www.foa.dk/sosu-seniorklub

NY STRUKTUR I A-KASSEN

I juni måned vedtog delegeretmødet i FOAs a-kasse, at a-kassen skal centraliseres, så der er i stedet for flere mindre, lokale a-kasser bliver fem regionale centre pr. 1. januar 2024. Baggrunden er a-kassens økonomi og hensynet til, at medlemskontingentet ikke må blive for højt.

For FOA SOSUs vedkommende betyder det, at a-kassen rykker ud af lokalerne på

Godthåbsvej. Det er fagforeningen, der ejer a-kassens nuværende lokaler, og selvom flytningen ikke er lige om hjørnet, er der så småt taget hul på drøftelserne i fagforeningens bestyrelse om, hvad der skal ske med de ledige kvadratmeter.

Flytningen kommer ikke til at betyde noget for det tætte samarbejde mellem a-kasse og fagforening.

FOA A-KASSE
SOCIAL- OG
SUNDHEDSAFDELINGEN

FOA
SAMMEN
GØR VI FORSKELLEN

ARNE-PENSION

Fra den 1. januar 2022 har det været muligt at få udbetalt tidlig pension, den såkaldte Arne-pension. Indtil videre har 70 medlemmer af FOA SOSUs A-kasse benyttet sig af den nye mulighed.

Arne-pensionen giver ret til at gå tidligere på pension, når man kan dokumentere mindst 42 år på arbejdsmarkedet.

Nogle er kommet i klemme, fordi tid, der har været brugt på omskoling, i visse tilfælde ikke tælles med. FOA har råbt vagt i gevær og fået politisk opbakning til, at der skal ses på en ændring af reglerne.

Det er Udbetaling Danmark, der vejleder om retten til tidlig pension.

INFORMATION OM EFTERLØN

FOA SOSUs a-kasse indbyder jævnligt til "efterlønscafé". Den første café så dagens lys i 2021, og mange medlemmer har siden benyttet sig af muligheden for at få gennemgået regler og muligheder. A-kassen fortsætter med at tilbyde efterlønscafé ca. en gang om måneden.

I 2021 indbød A-kassen - også som noget nyt - til job-café, hvor medlemmer kunne få inspiration til at komme tilbage på arbejdsmarkedet efter sygemelding. Interessen for job-caféerne viste sig dog at være for lille, og caféerne er derfor taget af programmet igen.

I stedet for kan man som altid få individuel vejledning eller deltage i et af de mange webinarer om jobsøgning, som a-kassen tilbyder. Webinarerne er målrettet ledige, men også medlemmer i arbejde er velkomne til at deltage.

Find webinarerne på www.foa.dk/a-kasse/booking/webinarer hvor du også kan se eller gense tidligere webinarer.



FÅ ER ARBEJDSLØSE

Ledigheden blandt social- og sundhedsmedarbejdere er meget lav.

I juli 2022 var 275 medlemmer af FOA SOSUs a-kasse berørt af ledighed, mod 375 medlemmer i juli 2021.

GODE RESULTATER MED A-KASSE-FORSØG

Som en forsøgsordning har en række a-kasser – herunder FOAs – siden januar 2020 overtaget hele ansvaret for ledige medlemmer i de første tre måneders ledighed.

På FOAs område er 92 procent af medlemmerne enten kommet i job eller i uddannelse, mens de har været i forsøget.

En evaluering viser en meget høj tilfredshed blandt FOAs medlemmer med den hjælp og vejledning, de har fået i a-kassen.

A-kasseforsøget bliver gjort permanent fra 1. januar 2024.



FOA Social- og Sundhedsafdelingens bestyrelse valgt på generalforsamlingen i 2021. Fra venstre: Christina Salkvist Frederiksen, faglig sekretær Eva Lorenzen, formand Tina Græsted, Susan McAlden, faglig sekretær Janine Almy, Susanne Winsløw, næstformand Charlotte von Mehren, Susanne Yesilmen, Laila Marie Hansen, faglig sekretær Camilla Pedersen, Lene Tesdorph Jørgensen, faglig sekretær Maria Konstantinidou, suppleant Charlotte Bartholin, Lisbeth Glaven, Heidi Kelm Jensen og Kate Flenting.

FOKUSOMRÅDE

FASTHOLDELSE OG REKRUTTERING

FOA SOSUs medlemmer presses af manglen på faglærte kolleger.

Der findes ikke én løsning på, hvordan der kan skabes vilkår og arbejdsglæde, der motiverer flere til at blive i faget og tiltrækker nye – der skal skrues på flere knapper.

FOA SOSU har særligt fokus på:

UDDANNELSE OG KOMPETENCE-UDVIKLING

Vores budskab til arbejdsgiverne er, at der skal arbejdes strategisk med uddannelse af ufaglærte samt efteruddannelse og kompetenceudvikling til faglærte.

Mulighederne for finansiering af uddannelse og efter-/videreuddannelse skal synliggøres over for arbejdsgiverne.

VILKÅR FOR ELEVER OG PRAKTIKVEJLEDERE

Der skal investeres i elevers vilkår og trivsel i både kommuner, region og hos private arbejdsgivere, og der skal tages hensyn til elevernes individuelle udfordringer og behov.

Praktikvejlederne skal have ordentlige vilkår, herunder den nødvendige tid til kerneopgaven og en formaliseret uddannelse og kompetenceudvikling.

LØN

FOA SOSU har fokus på, at medlemmerne får korrekt og rigtig løn.

Korrekt løn er arbejdet med at tjekke og sikre, at den løn, der udbetales, også er i overensstemmelse med aftaler og arbejdstilrettelæggelse.

Rigtig løn er arbejdet med at sikre, at vi får den rigtige løn ved de lokale lønforhandlinger og lønindstillinger: Alle nyansatte skal indplaceres så højt som muligt og bruges som løftestang for kollegerne ved de årlige forhandlinger, og er der ikke sammenhæng mellem medarbejderens løn og den værdi, den enkelte medarbejder skaber for arbejdspladsen, står vi fast og sender sagen videre i systemet.

ARBEJDSMILJØ

Der skal arbejdes konkret og handlingsorienteret med seniorvilkår gennem seniorsamtaler og dialog på arbejdspladsen.

En attraktiv arbejdsplads forudsætter tid til kerneopgaven. Skal der spares, skal politikerne tage ansvar

og pege på, hvilke konkrete ydelser der skal fjernes. Medarbejderne kan ikke arbejde hurtigere.

Der skal tages nye initiativer for at forebygge nedslidning.

FRISÆTTELSE

Mere tid til kerneopgaven og tid til nærvær kræver mindre bureaukrati, færre lokale krav til dokumentation og tillid til medarbejdernes kompetencer.

Der skal fokus på stærke arbejdsfællesskaber og tværfaglighed i organisering af arbejdet, fx faste, mindre teams i hjemmeplejen.

Der skal skabes en større balance mellem arbejde og privatliv ved at give medarbejdere medbestemmelse i forbindelse med planlægning af vagter, hvor der tages hensyn til den enkeltes ønsker og behov.

Find fagforeningens
arbejdsprogram
for 2020-2023 på

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

FAGFORENINGENS VALGTE

BESTYRELSE

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

ØVRIGE

Charlotte Christiansen, revisor (på valg)
Bettina Svenningsen, revisor

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 poster som faggrupperepræsentant er vakante. **Alle faggrupperepræsentanter er på valg.**

Skemaet over de ordinære valg på generalforsamlingerne 2022–2025 kan ses på www.foa.dk/sosu-love – § 7 stk. 5

BUDGET 2023

Budgettet er vedtaget på bestyrelsesmødet den 3. oktober 2022

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

Budgettet er baseret på en
forhøjelse af kontingentet med 10 kr. pr. måned
for et fuldtidsbetalende medlem.

Note	Budget 2023 t.kr.	Budget 2022 t.kr.	Resultat 2021 t.kr.
1 Kontingentindtægt	35.263	33.665	33.670
Øvrige indtægter	2	2	44
Indtægter	35.265	33.667	33.714
2 Lønninger	28.260	27.743	26.286
3 Elevarbejdet	46	19	-62
3 Faglige aktiviteter	1.652	1.569	445
4 Mødeaktiviteter	855	659	472
5 Medlemsaktiviteter	300	300	0
6 Bladudgivelse	855	740	708
7 Information/Lommebøger	361	377	339
8 Administration	2.753	2.455	2.932
9 Ejendommensdrift	-99	-191	43
10 Kantinedrift	109	0	416
11 Afskrivninger	157	157	157
12 Renter	10	326	271
13 Skat	76	76	0
Omkostninger	35.335	34.230	32.007
Årets budgetterede resultat	-70	-563	1.707

Note	Budget 2023 t.kr.	Budget 2022 t.kr.
------	----------------------	----------------------

UDDYBNING AF BUDGETTET FOR 2023

1	Kontingent		
	Indtægter	35.293	33.665
	Øvrige indtægter	2	2
2	Lønomkostninger		
	Lønninger inkl. pension	28.318	27.864
	ATP, AER, AUB	399	394
	Særlig feriegodtgørelse	522	516
	Barselsfond mv.	43	42
	Lønsumsafgift	1.804	1.722
	Refusioner		
	Underviser, AKUT-midler	-1.228	-1.215
	Sygedagpenge, regionssamarbejdet mv.	-631	-624
	A-kassen lønandel	-967	-956
2	Lønomkostninger i alt	28.260	27.743
3	Faglige aktiviteter		
	Elevarbejdet		
	Kontingentindtægt 15 kr./mdr/elevmedlem	-372	-343
	Køb af bøger, materialer, mv.	59	41
	Lønandel til organizer	244	241
	Daglønstab, transport mv.	65	70
	Skillsarrangement	50	10
3	Elevarbejdet i alt	46	19
	Bevillinger		
	Medlemstilskud	25	25
	Ledertræf (10 personer)	26	26
	Faglige klubber	10	10
	Faste årlige tilskud samt til Arbejdersmuseet	50	47
	Landskursus for neurofysiologiassistenter	20	20
	Bevillinger i alt	131	128

Note	Budget 2023 t.kr.	Budget 2022 t.kr.
Kontingent		
FH Hovedstaden	269	262
KFF (Københavns og Frederiksbergs Fællesrepræsentationer)	35	31
Andre kontingenter	15	11
Kontingent i alt	319	304
Ungdomsarbejde	25	25
Seniorklubben		
Tilskud til skovtur	100	100
Årligt tilskud	41	42
Seniorklubben i alt	141	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
Aktiviteter ifm 8. marts, kvindernes sidste arbejdsdag mv.	116	125
Merchandise til arbejdspladsbesøg mv	400	325
Materialer til tillidsvalgte	175	175
Diverse faglige aktiviteter og arrangementer i alt	911	845
3 Faglige aktiviteter i alt	1.652	1.569
4 Mødeaktiviteter		
Generalforsamling	326	243
Bestyrelsesmøder	38	35
Bestyrelses- og FTR-konferencer	185	182
Diverse møder interne og eksterne	90	90
Afholdelse af café-møder i fagforeningen	34	34
Kongres – Ordinær FOA Kongres	100	0
Folkemøde på Bornholm	82	75
4 Mødeaktiviteter i alt	855	659

Note	Budget 2023 t.kr.	Budget 2022 t.kr.
5 Medlemsaktiviteter		
Foredrag, film mv.	400	400
Deltagerbetaling	-100	-100
5 Medlemsaktiviteter i alt	300	300
6 Medlemsbladet – 4 årlige udgivelser		
Layout	125	110
Trykning	280	205
Foto, artikler mv.	140	115
Porto for udsendelse	310	310
6 Medlemsbladet i alt	855	740
7 Information		
Lommebøger til alle medlemmer	339	349
Kalendere til tillidsvalgte	22	28
7 Information i alt	361	377
8 Administration		
Telefon, Porto og Radio/TV licens	82	76
IT udstyr og kopimaskiner	632	306
Kontorartikler	143	132
Transport, faglitteratur, stillingsannoncer	231	213
Møbler/inventar/udsmykning	327	501
Forsikringer, revision, advokat	349	322
Rengøring og vinduespolering	406	374
Personaleomkostninger, herunder uddannelse af personale	1.004	931
Repræsentation, reklameartikler mv.	49	45
Administrationsaftale med FOAs a-kasse	-470	-444
8 Administration i alt	2.753	2.456
9 Ejendommens drift		
Ejendomsskat	444	444
El, vand, varme	476	440
Forsikringer	111	103
Drift og vedligeholdelse	1.187	1.059
Renovation	109	101

Note	Budget 2023 t.kr.	Budget 2022 t.kr.
Lejekontrakt - FOAs a-kasse/driftsudgifter	-332	-307
Huslejeindtægt fra FOAs a-kasse	-1.700	-1.700
Lejeindtægt fra lejer af bygning 2,2.sal	-394	-331
9 Ejendommens drift i alt	-99	-191
10 Kantinedrift		
Varekøb	1.108	1.021
Varesalg	-1.237	-1.237
Anskaffelser, reparation og vedligehold	108	90
Resultat af moms (kantinemoms)	130	126
10 Kantinedrift i alt	109	0
11 Afskrivninger		
Ejendommen	157	157
Inventar	0	0
11 Afskrivninger i alt	157	157
12 Renter		
Aktieudbytte (indtægt)	-350	-25
Bank (renteindtægt)	0	0
Prioritetsrenter	360	351
12 Renter (udgifter minus indtægter)	10	326
13 Skat af årets indkomst	76	76

Forslag
til general-
forsamlingen kan ses
på [www.foa.dk/
sosu](http://www.foa.dk/sosu)

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