

BERETNING

SEPTEMBER 2022 –
SEPTEMBER 2023

Inkl. budget for 2024

Vend bladet
en omgang og find
medlemsbladet
FOA SOSU

GENERALFORSAMLING 2023

**FOA Social- og Sundhedsafdelingen afholder generalforsamling
onsdag den 8. november 2023 på Scandic Hotel Copenhagen, Vester Søgade 6,
København V. Alle medlemmer 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.*

Valg.

Hvis der er kampvalg til de enkelte poster, annonceres det på www.foa.dk/sosu og i fagforeningens nyhedsbrev efter fristens udløb den 11. oktober.

I tilfælde af kampvalg kan der brevstemmes i fagforeningens åbningstid fra 24. oktober til 7. november kl. 15.

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

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

Eller scan koden.



DET ER FOR TIDLIGT AT FLYTTE FOKUS

Når vi har generalforsamling i fagforeningen, ser vi bagud, som vi har gjort i denne beretning – men vi ser også fremad.

På generalforsamlingen præsenteres medlemmerne nemlig for det, som bestyrelsen mener skal være i fokus for det kommende års samarbejde.

Det plejer vi at kalde fokuspunkter – i flertal – men sidste år vedtog bestyrelsen, at der i 2023 skulle være ét overordnet fokusområde: Manglen på faglærte kolleger.

Den politiske indsats i FOA SOSU har det seneste år derfor primært handlet om, hvordan vi får flere til at blive i faget, og hvordan vi tiltrækker nye.

Vores budskab til arbejdsgiverne har været, at hvis SOSU-området skal være attraktivt, handler det både om udviklingsmuligheder, bedre vilkår for elever og vejledere, korrekt og rigtig løn, et ordentligt arbejdsmiljø og mere indflydelse på arbejdstilrettelæggelsen.

Hvordan den konkrete indsats på de forskellige områder har set ud, kan du læse her i beretningen.

Hvad skal der så fokus på i det kommende år, spørger du måske.

Svaret er, at det største problem for FOA SOSUs medlemmer stadig er manglen på faglærte kolleger. Derfor hedder bestyrelsens forslag til fokusområde i år det samme som sidste år: Fastholdelse og rekruttering.

Tina Græsted, formand



Scan koden og se videoen, hvor Tina Græsted fortæller mere om baggrunden for fagforeningens fokusområde.

Se fokus-
området
på side 28



Offentlige støtter private – også i regnvejr. Her uden for Dansk Erhvervs hovedkvarter, hvor fagbevægelsens forhandlere blev budt velkommen, da der blev forhandlet nye overenskomster på det private område.

OK23 – NYE OVERENSKOMSTER PÅ DET PRIVATE OMRÅDE

De medlemmer af FOA, der arbejder på det private område, fik nye overenskomster i 2023.

Det var på forhånd spået, at overenskomstforhandlingerne ville blive svære på grund af krise og inflation, og mange talte om risiko for storkonflikt på hele det private område.

Sådan gik det som bekendt ikke, og både FOA SOSUs bestyrelse og FOAs hovedbestyrelse anbefalede medlemmerne at stemme ja.

En tredjedel af FOAs privatansatte medlemmer afgav deres stemme. Heraf vendte 85 procent tommelfingeren i vejret.

Aftalerne gav blandt andet pæne lønstigninger, bedre muligheder for uddannelse og forbedrede barselsforhold.

Desuden har tillidsrepræsentanterne fået bedre rettigheder i forhold til at udføre deres hverv i arbejdstiden.

I Dansk Industris overenskomst er aftalt et forsøg med mulighed for fire dages arbejdsuge for medarbejdere ansat over 32 timer.

Også hensynet til medarbejdernes sundhed har fået et nøk opad, da det blandt andet er aftalt, at man højst må have tre nattevagter i træk i overensstemmelse med de videnskabelige anbefalinger.

I en overenskomstforhandling skal begge parter både give og tage for at nå et resultat. Et eksempel på, at forbedringer kommer med en pris, er overenskomsten med Dansk Erhverv. Her er det aftalt, at nye, ufaglærte medarbejdere, ansat efter den 1. maj 2023, til at begynde med får en smule mindre i løn, end nyansatte tidligere har fået.



Scan koden og hør faglig sekretær Maria Konstantinidou fortælle, hvordan nye overenskomster har gjort det lettere for tillidsrepræsentanterne på det private område at holde kontakt med medlemmerne.

KORT FORTALT

- Det private område har fået nye overenskomster.
- Aftalerne indeholder rimelige lønstigninger, bedre uddannelse og barselsforhold.
- Desuden indgår bl.a. forsøg med fire-dages arbejdsuge, styrkede rettigheder for tillidsrepræsentanter og fokus på medarbejders sundhed.



OK24: FORBEREDELSENERNE ER I GANG PÅ DET OFFENTLIGE OMRÅDE

Forberedelsen af overenskomstforhandlingerne på det offentlige område i 2024 har været godt i gang længe.

I tre måneder hen over sommeren havde medlemmerne mulighed for at indsende forslag til overenskomstkraav. Det blev til ikke mindre end 1.566 krav fra FOA SOSUs medlemmer.

Herefter er de rekordmange krav blevet prioriteret af FOA SOSUs tillidsrepræsentanter i både region og kommuner, og derefter båret videre til FOAs hovedbestyrelse. Den endelige udvælgelse af krav sker i Forhandlingsfælleskabet, der repræsenterer 51 forskellige faglige organisationer. Selve forhandlingerne går i gang sidst på året.

Følg overenskomstforløbet på www.foa.dk/ok24



FOA SOSUs fællestillidsrepræsentanter i seks kommuner på Vestegnen fyrede allerede i juni måned op under forberedelserne til OK24 ved at invitere medlemmerne til debat om krav til forhandlingerne.



SIDSTE FRIST

Sidste frist for indmeldelse i FOA er den 1. februar 2024, hvis man vil være berettiget til understøttelse fra FOA i tilfælde af, at forårets overenskomstforhandlinger på det offentlige område ender i konflikt.

OBS at man skal være medlem af fagforeningen. Et medlemskab af a-kassen alene giver ikke ret til konfliktunderstøttelse.

Sig det videre og giv eventuelt din kollega en hjælpende hånd med indmeldelsen.



Allerede ved FOA SOSUs sommerfest blev der taget hul på overenskomstforhandlingerne gennem en festlig pejling af, hvad der bør have højeste prioritet ved forhandlingerne

ER DU REGISTRERET KORREKT?

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

Desuden er det vigtigt, at vi har din private email-adresse og mobilnummer. Hvis forhandlingerne ender med strejke eller lockout, skal din tillidsrepræsentant nemlig kunne få fat i dig, selvom du ikke er på arbejdspladsen.

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

Eller scan koden og kom direkte ind



33,5 MILLIONER KRONER EKSTRA TIL LOKAL LØN

FOA SOSUs tillidsrepræsentanter har lokalløn som et af deres vigtigste indsatsområder.

Størstedelen af lønnen bliver fastsat ved overenskomstforhandlingerne mellem arbejdsgiverne og lønmodtagerne, men herudover er der penge, som skal forhandles lokalt mellem FOA og regionen/kommunen. Lokalløn gives for kompetencer, ansvarsområder og opgaver.

Fagforeningens holdning er, at FOA SOSUs medlemmer skal have en lokallønsandel på minimum 6,99 procent.

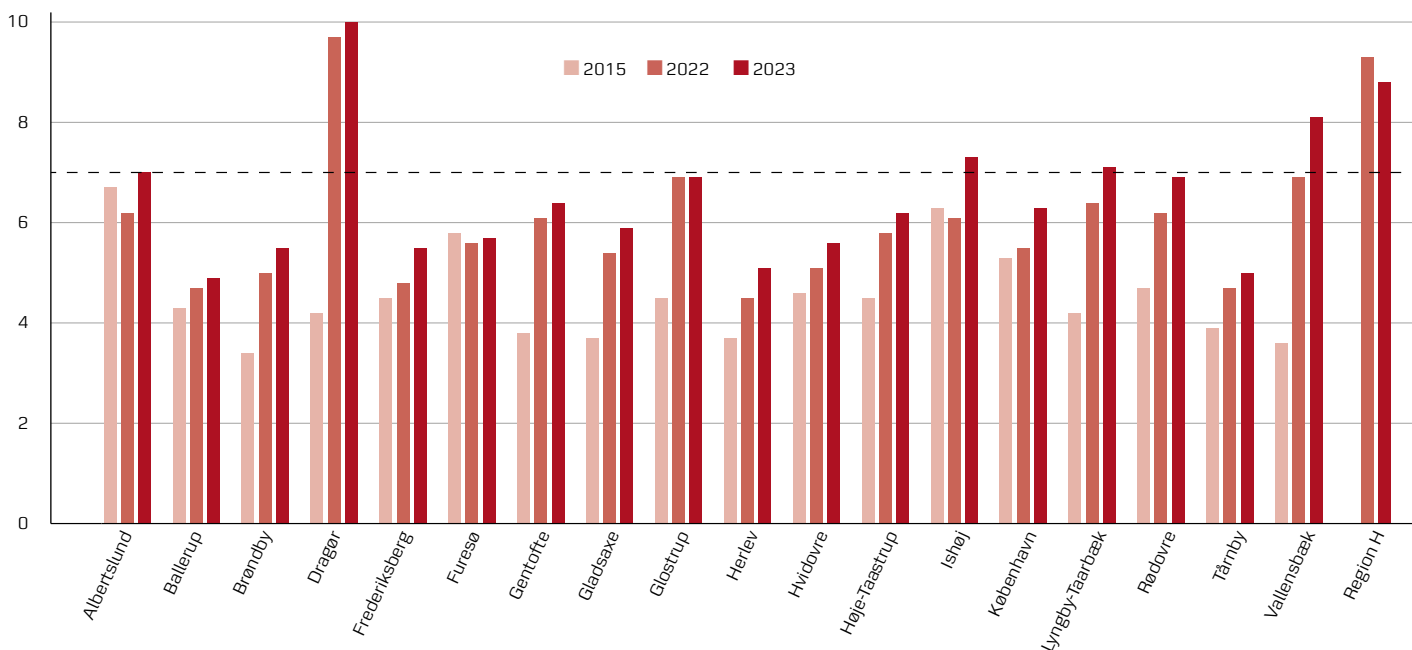
I nogle kommuner er der et stykke vej endnu, mens andre ligger over, men fælles for alle er, at det går den rigtige vej i samtlige FOA SOSUs 18 kommuner.

Stigningen det seneste år svarer til, at hver anden fastansat medarbejder

har fået 1 løntrin. Det giver en lønstigning på 33,5 millioner kroner samlet set.

Desværre er der sket et fald på 0,5 procent i regionen. Det gælder for alle SOSU-faggrupperne. Det betyder ikke, at den enkelte SOSU-medarbejder er gået ned i løn, men typisk at medarbejdere med en høj lokallønsprocent er fratrådt, eller at stillinger ikke er blevet genbesat.

LOKALLØNSPROCENT I FOA SOSUs KOMMUNER OG REGIONH



Figuren viser udviklingen i lokallønsprocenten fra 2015 til 2023.

Den stiplede linje er FOAs pejlemærke i forhandlingerne: At lokalløn som minimum bør udgøre 6,99 procent af den samlede løn.

LOKALLØN PÅ DET PRIVATE OMRÅDE

Der findes ikke tal for lokallønsprocenten på det private område, men det er fagforeningens vurdering, at arbejdsgiverne på de selvejende institutioner er blevet mere lydhøre og ved, at FOA SOSU ikke lader sig spise af med et nej.

Den større lydhørhed hænger desuden sammen med manglen på medarbejdere, og det er derfor blevet lettere at forhandle løn i forbindelse med både nyansættelser og årlige lønforhandlinger.

HUSK AT TJEKKE DIN LØN

I det seneste år har fagforeningens løntjek skaffet over 1,3 millioner kroner til medarbejdere, der havde fået for lidt i løn. Beløbet er endda endnu højere, for de mange sager, der løses af tillidsrepræsentanterne ude på arbejdspladserne, er ikke regnet med.

I løbet af fire dage i november 2022 var der som noget nyt "Drop ind"-løntjek i fagforeningen. Her blev fundet fejl på lønsedler fra 12 ud af 14 kommuner.

Der er løbende tilbud om løncafé til henholdsvis offentligt og privat ansatte. Find dem på www.foa.dk/sosu-aktiviteter

Scan koden og se, hvordan din medlemskalender kan bruges i forbindelse med, at du tjekker din lønseddel.



NY LØNPOLITIK FOR UFAGLÆRTE

I foråret 2023 besluttede FOA SOSUs bestyrelse at revidere fagforeningens politik for løn til ufaglærte.

FOA SOSUs holdning har hidtil været, at ufaglært personale skulle indplaceres på løntrin 11 uden mulighed for tillæg, medmindre de kom med helt åbenlyse uddannelsesmæssige kvalifikationer fra plejeområdet.

Men i takt med at det er blevet sværere at finde arbejdskraft, er arbejdsgiverne blevet mindre tilbøjelige til at lytte til fagforeningens holdning.

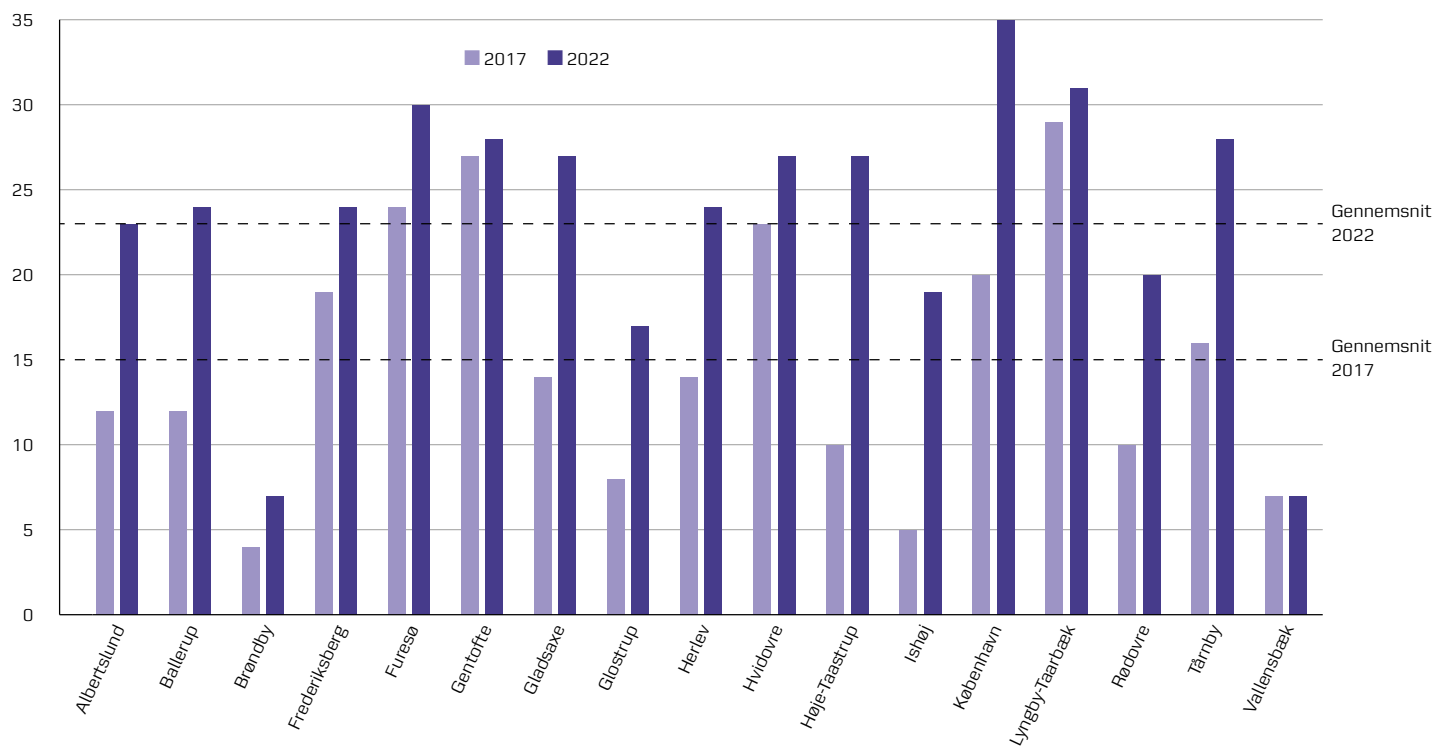


Bestyrelsen besluttede derfor, at der også kan gives lokal løn på baggrund af praktisk erfaring. Formålet er at få arbejdsgiverne

tilbage i forhandlingssporet, hvor de ikke bare gør, som det passer dem, fordi de kan, men sigter på at indgå aftaler, som også fagforeningen kan skrive under på.

Ifølge den nye politik kan ufaglærte uanset praktisk erfaring og øvrige kvalifikationer ikke indplaceres højere end tre løntrin under grundlønningen for uddannede basismedarbejdere i samme funktion.

Det er fortsat fagforeningens holdning, at fastansættelse af ikke-uddannede skal ledsages af en uddannelsesaftale.



Udviklingen i procentvis andel af ufaglærte fra 2017 til 2022. Data fra Dragør er sorteret fra på grund af kommunens størrelse.

ANTALLET AF UFAGLÆRTE STIGER

– HVER FJERDE MEDARBEJDER I ÆLDREPLEJEN ER UFAGLÆRT

I første halvår af 2023 søgte arbejdsgivere på landsplan 16.480 gange efter en social- og sundhedshjælper eller -assistent, uden at stillingen blev besat med en faglært.

10.300 gange blev der søgt forgæves efter en social- og sundhedsassistent. 6.180 gange efter en social- og sundhedshjælper.

Andelen af ufaglærte medarbejdere på social- og sundhedsområdet er steget markant siden 2017, men der er store forskelle fra kommune til kommune. I København er mere end hver tredje medarbejder i ældreplejen ufaglært.

Den laveste andel af ufaglærte finder man i Brøndby og Vallensbæk kommuner, hvor syv procent er ufaglærte. Sidstnævnte er desuden den eneste kommune i landet, hvor andelen er faldet.

Den Kommunale Kompetencefond hjælper kommunerne med finansiering, så ufaglærte kan blive faglærte. Flere kommuner har fået øjnene op for denne mulighed, og i de kommuner, der halter bagefter, gør fagforeningen en opsøgende indsats.

Samtidig benytter flere sig af muligheden for, at man med minimum to års erfaring fra

området kan få en uddannelse som social- og sundhedshjælper på 17 uger gennem den såkaldte Erhvervsuddannelse for Voksne – også kaldet EUV 1.

KORT FORTALT

- Andelen af ufaglærte bliver ved med at stige. Over en tredjedel af ældreplejepersonalet i København er ufaglært.
- Brøndby og Vallensbæk kommuner har den laveste andel ufaglærte.

DER SKAL SÆTTES IND PÅ FLERE FRONTER

Manglen på arbejdskraft giver stress og sygemeldinger inden for plejeområdet. Det medfører nogle hårdere praktikforløb, som betyder, at færre elever gennemfører en uddannelse og får job på SOSU-området.

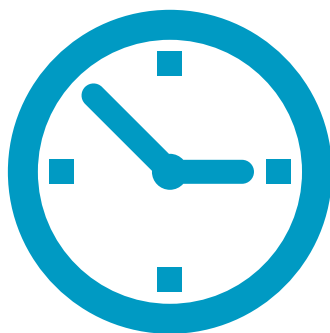
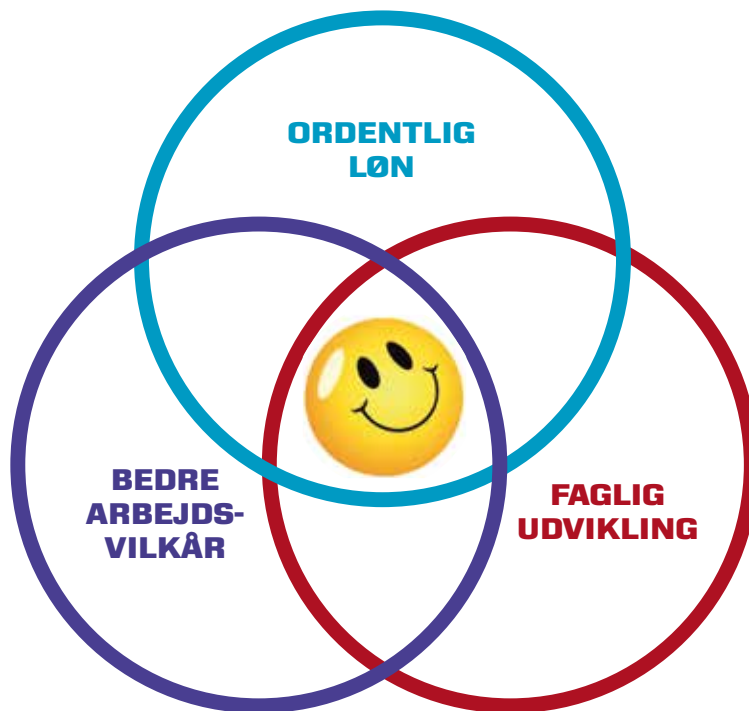
Ifølge KL skal der hvert år uddannes 8.000 nye SOSU-medarbejdere for at sikre, at der i 2030 er samme niveau i plejen som i dag. Sidste år gennemførte 4.558 elever en uddannelse som social- og sundhedshjælper eller -assistent.

FOA har længe kæmpet for at gøre det mere attraktivt at tage en faglært uddannelse på SOSU-området, og det har kunnet betale sig at råbe op.

Blandt andet er det i dag muligt at tage grundforløb 2 på 110 procent af dagpenge-

ne i stedet for SU. Jobrotationsordningen, hvor fastansatte kommer på uddannelse mens ledige efter oplæring kommer ind

som erstatningspersonale, er forbedret. Og i flere kommuner kommer flere elever på vokselevløn.



OP I TID

Der er forsat ca. 86 procent af fagforeningens medlemmer, som arbejder på deltid. Det viser en analyse af arbejdstiden blandt SOSU-personale i kommunerne. Den gennemsnitlige arbejdstid er faldet 1 time fra 2009 til 2021. Det er den forkerte vej.

En udfordring er, at arbejdet er fysisk og psykisk hårdt. FOA SOSU forsøger i alle sammenhænge at minde arbejdsgiverne om sammenhængen mellem arbejdsmiljøet og overskuddet til at arbejde mere.

VOKSEN-ELEVLØN TIL FLERE

Hvis man er fyldt 25 år, når man begynder på en erhvervsuddannelse ved uddannelsens start, kan man få vokselevløn, hvis man opfylder krav om relevant erhvervs erfaring.

Men flere kommuner har nu ændret praksis, så alle, der er over 25 år, når de starter på deres uddannelse, får vokselevløn, uanset erhvervs erfaring.

I Furesø Kommune får også elever under 25 år vokselevløn.

STORT FRAFALD

Mange falder fra under SOSU-uddannelserne, særligt inden for de første seks måneder.

Frafaldet på skolen er størst blandt de unge 15–19-årige, hvor godt hver femte falder fra. Det samme gælder kun to procent af de 40–49-årige.

Frafaldet på SOSU-assistentuddannelsen er dobbelt så stort som på de øvrige erhvervsuddannelser.

SOSU H har ansat frafaldskonsulenter, og i kommunerne er der kommet et øget fokus på frafaldstruede elever.

Fagforeningen opfordrer løbende kommunerne til at sikre gode praktikvilkår for eleverne og give oplæringsvejlederne ordentlige vilkår og uddannelse. Alligevel oplever FOA SOSU ikke et fald i antal opsagte elever.

Hver måned behandler fagforeningen 6-10 sager, hvor elever er blevet opsagt. Hertil skal lægges alle de opsigelser, der rammer elever, som ikke er medlemmer, og som derfor ikke får fagforeningens hjælp.

Arbejdspladserne er for utålmodige og op siger elever, der har brug for ekstra tid og opmærksomhed – i stedet for at investere i at få dem ud på den anden side.

Skal flere elever gennem uddannelserne, må politikerne og skolerne sikre bedre rammer, der er indrettet efter eleverne og ikke omvendt. Igennem de senere år er niveauet

og kravene i uddannelserne gradvist hævet – især på grundforløbet – men der er ikke givet mere tid til at nå de skærpede mål.

Da eleverne er kort tid på forskellige arbejdspladser, er det ikke den lokale tillidsrepræsentant, men FOA SOSUs fællestillidsrepræsentant i kommunen, der træder til, når elever har brug for fagforeningens hjælp.



Scan koden og hør faglig sekretær Janine Almy fortælle om vilkår for elever.

VEJLEDERE PÅ FULD TID

Det har tidligere været fagforeningens holdning, at vejledning ikke skulle være et fuldtidsarbejde for de få, men en karrierevej for de mange. Men erfaringer viser, at vejledere på fuld tid kan være med til at mindske frafaldet blandt elever.

ELEVER PÅ DET PRIVATE OMRÅDE

Flere private plejecentre og fritvalgsfirmaer er blevet godkendt til at have elever, og også her holder fagforeningen øje med, at eleverne har ordentlige vilkår med tid til læring.

Det private område halter bagefter det offentlige med hensyn til honorering af vejlederne, men FOA SOSU arbejder for at få flere lokalaftaler om honorering.

MANGE FORLADER FAGET

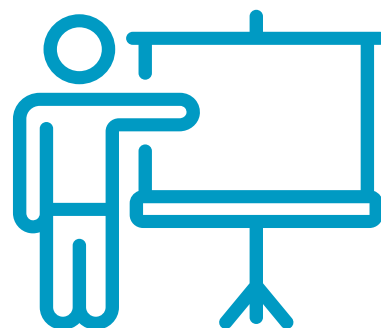
Mere end hver femte af dem, der har gennemført en uddannelse som social- og sundhedshjælper, arbejder ikke indenfor sundheds-, ældre- og socialområdet; det tilsvarende tal for social- og sundhedsassistenter er 13 procent.

Fagforeningens budskab til arbejdsgiverne er, at udfordringer med fastholdelse ofte skyldes dårlig ledelse og dårligt arbejdsmiljø.



ET ARBEJDE MED HØJE FØLELSERMÆSSIGE KRAV

Scan koden og hør næstformand Charlotte von Mehren og arbejdsmiljøkonsulent Nina Schneidermann tale om, hvordan et arbejde med høje følelsesmæssige krav kan påvirke hverdagen, og hvad ledelsen bør være opmærksom på.



DET GODE ARBEJDSLIV, UDDANNELSE OG KOMPETENCEUDVIKLING

Skal kvaliteten i plejen sikres, er løbende opkvalificering af medarbejderne en afgørende faktor.

Faglig udvikling er den største enkeltstående faktor til trivsel og udvikling i arbejdslivet, og derfor skal efter- og videreuddannelse bruges som redskab til at fastholde medarbejdere.

FOA SOSU bringer nødvendigheden af løbende kompetenceudvikling op, hver eneste gang fagforeningen mødes med arbejdsgiverne.

PARTNERSKABSAFTALER

Fagforeningen har aldrig holdt sig tilbage med at komme med gode ideer til, hvordan kommunerne kan fastholde og rekruttere personale, men det er nyt, at kommunerne nu selv rækker ud efter fagforeningens input.

I oktober 2022 underskrev Lyngby-Taarbæk Kommune og FOA SOSU en såkaldt partnerskabsaftale. Aftalen indeholder blandt andet mulighed for mere fleksible arbejdssteder, forebyggelse af nedslidning, seniorordninger og mere tid til læring til eleverne.



Kommunalbestyrelsen har afsat 35 mio. kr. over de næste fire år til initiativer i forlængelse af aftalen.

I Københavns Kommune er der også blevet skrevet under på en partnerskabsaftale. Her er det blandt andet aftalt, at alle ansættelser af ufaglærte over 30 timer pr. uge skal ledsages af en aftale om efterfølgende uddannelse.

Også Dragør Kommune arbejder på at få en partnerskabsaftale med FOA SOSU.

HOLD FAST I JOBBET



Selvom arbejdsgiverne taler om, hvordan man kan få medarbejdere til at blive i jobbet, satte FOA SOSU i januar 2023 en kedelig rekord. En rekord i antal afskedigelsesbrev, hvor langt de fleste var begrundet i sygdom.

Særligt januar var abnorm, men antallet af afskedigelser begrundet i sygdom er generelt højere end tidligere år.

Mens manglen på arbejdskraft vokser, ser det ud som om, tålmodighed og forståelse i

forhold til sygefravær er blevet mindre.

FOA SOSU arbejder for, at der gøres op med sygefraværs-politikker, som handler om, hvordan man kommer af med syge medarbejdere. I stedet for skal der laves fastholdelses-politikker, så medarbejdere, der har været syge, kan komme værdigt tilbage til arbejdspladserne.

I den forbindelse har fagforeningen i 2023 inviteret til to uddannelsesdage for tillidsvalgte og ledere om, hvordan sygemeldte kolleger kan fastholdes i jobbet.

Som et værktøj til FOA SOSUs MED-repræsentanter er udarbejdet et udkast til en fastholdelsespolitik, som ledere og tillidsvalgte kan tage udgangspunkt i for at få indarbejdet fastholdelse som en del af personalepolitikken.

SENIORPOLITIK

Halvdelen af arbejdsstyrken på FOAs område i sundhedssektoren er over 50 år.

Spørger vi vores medlemmer, vurderer halvdelen, at de ikke kan arbejde, til de når pensionsalderen.

I oktober 2022 afholdt fagforeningen en konference for tillidsvalgte om seniorvilkår i kommunerne. Konferencen satte fokus på seniorvilkår som en del af løsningen på fastholdelse af medarbejdere.

Flere undersøgelser viser, at hvis der skabes vilkår, som forebygger og afhjælper fysisk og psykisk nedslidning, kan man få seniorer til at blive længere på arbejdsmarkedet.



PROJEKT I BRØNDBY

Brøndby Kommune er gået nye veje for at fastholde faglærte og tiltrække nye til social- og sundhedsområdet.

I et projekt med FOA SOSUs fællestillidsrepræsentant som projektleder vikarierer ledige i jobrotation, mens alle Brøndbys hjemmehjælpere, sygehjælpere og social-

og sundhedshjælpere med mindst fire års erfaring får tilbudt et 9 ugers kursus på SOSU H.

I alt forventes ca. 200 medarbejdere at gennemgå kurset i løbet af projektperioden, der varer til og med 2026.

De ledige, der imens udfylder hullerne for de medarbejdere, som er på kursus, får mulighed for at snuse til faget, og håbet er, at flere får lyst til selv at tage en uddannelse inden for området.

NYTÆNKNING I ÆLDREPLEJEN

Et stigende antal ældre borgere, ofte med komplekse problemstillinger, kombineret med mangel på medarbejdere er en dårlig cocktail.

KL og FOA samarbejder derfor om flere projekter med fokus på, hvordan man kan organisere arbejdet i ældreplejen anderledes til gavn for både patienter, borgere og medarbejdere.

Det handler blandt andet om mere fleksibel visitation, coachende ledelse, større fagligt råderum i driften og selvstyrende teams.



For at klæde tillidsrepræsentanterne på til at påvirke forandringerne havde FOA SOSU henholdsvis frisættelse og selvstyrende teams på dagsordenen på forårets konference for fagforeningens tillidsrepræsentanter.

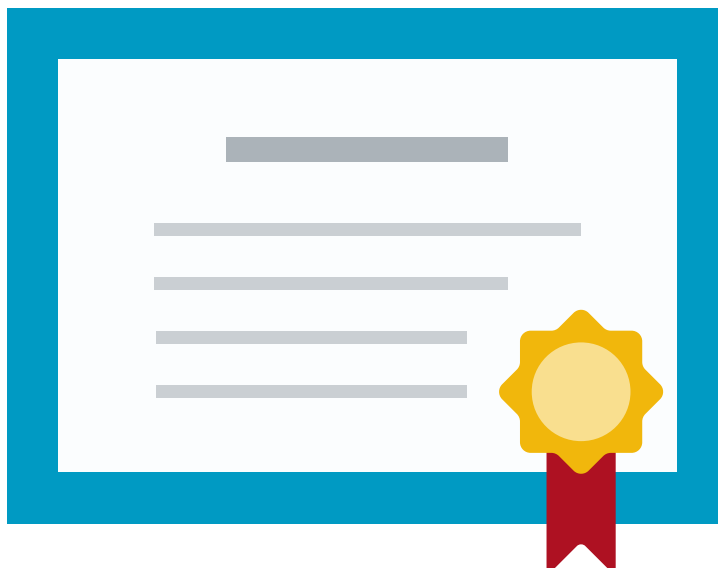
Læs mere om projekterne:
www.vpt.dk/sektion/aeldre-og-sundhed

NYT KOMPETENCEPROGRAM FOR SOCIAL- OG SUNDHEDSASSISTENTER

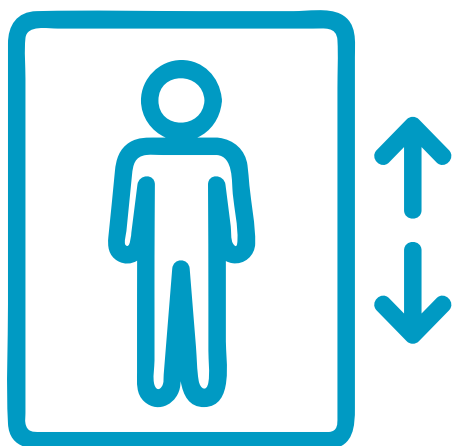
På Herlev og Gentofte Hospital har et nyt kompetenceudviklingsprogram for social- og sundhedsassistenter skabt stor begejstring.

Programmet er inddelt i kompetencer inden for den grundlæggende sygepleje og kan benyttes af alle afdelinger og specialer, så der er en fælles forståelse af, hvilke kompetencer social- og sundhedsassistenter kommer med, hvis de rykker fra en afdeling til en anden.

Det er fagforeningens håb, at programmet breder sig til regionens øvrige hospitaler, så social- og sundhedsassistenter ikke oplever, at de det ene øjeblik at måtte varetage en opgave for så det næste øjeblik få at vide, at den har de ikke kompetencer til.



FRA AMBULATORIER TIL SENGEAFSNIT



På hospitalerne i Region Hovedstaden har ledelsen besluttet, at vagterne skal fordeles anderledes, så også ansatte i ambulatorier får weekendvagter på sengeafdelingerne.

Beslutningen er truffet uden at inddrage medarbejderne og bunder i en formodning om, at det er lettere at tiltrække nye medarbejdere til sengeafdelingerne, når der er færre weekendvagter.

FOA SOSUs holdning er, at beslutningen kan risikere at få den modsatte effekt, fordi medarbejdere vil søge væk.

Det gælder både medarbejdere i ambulatorierne, men også på sengeafdelingerne, hvor presset på det faste personale stiger, når der er medarbejdere i vagt, som ikke har de nødvendige kompetencer.

FOA-afdelingerne i Region Hovedstaden har sendt en bekymringsskrivelse til hospitalsledelsen.

OPRÅB FRA MEDARBEJDERNE PÅ REGION HOVEDSTADENS HOSPITALER

Besparelser i sundhedssektoren er farlige og går ud over patienterne.

I et debatindlæg i Politiken i juli måned advarede personalet på Region Hovedstadens hospitaler, i psykiatrien og på sociale tilbud om konsekvenserne af regionernes økonomiaftale med regeringen.

Debatindlægget var henvendt til de tre regeringspartier ved finansminister Nicolai Wammen (S), sundhedsminister Sophie Løhde (V) og formand for Moderaterne, Lars Løkke Rasmussen.

I debatindlægget bliver det kritiseret, at et løft på 1,35 milliarder kroner i 2024 ikke engang matcher de stigende priser og den demografiske udvikling med flere ældre og kronisk syge. De højere udgifter løber tilsammen op i 2 milliarder kroner.

Regionerne er med økonomiaftalen desuden blevet pålagt at skulle spare 300

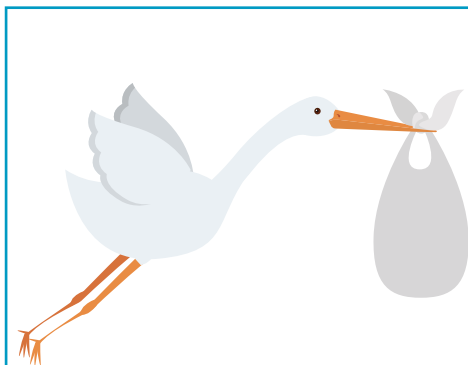


millioner kroner på administration. Medarbejderne frygter, at det kan medføre beslutninger, som hverken gavner patientforløb eller styrker arbejdsmiljøet, når andre faggrupper skal overtage administrative opgaver, som de ikke er uddannet til.

Debatindlægget opfordrer til, at det politiske fokus fra "pækker" (fx kræftpækker)

flyttes til robuste, realistiske og langsigtede økonomiaftaler, der kan skabe stabilitet i sundhedsvæsenet.

Debatindlægget er underskrevet af Faglige Organisationers Samarbejdsforum (FOS), der repræsenterer alle organisationer med medarbejdere ansat i Region Hovedstaden.



FAST TR-NETVÆRK PÅ FØDEOMRÅDET

I 2022 etablerede Region Hovedstaden en rådgivende gruppe, der skulle identificere udfordringerne på regionens fødeområde og komme med forslag til løsninger til gavn for både fødende og medarbejdere.

I den forbindelse etablerede FOA SOSU et midlertidigt netværk for tillidsrepræsentanterne på fødeområdet på tværs af

regionens hospitaler. Netværket skulle komme med input til FOA SOSUs repræsentant i den rådgivende gruppe.

Det viste sig at være så frugtbar for tillidsrepræsentanter at mødes på tværs af arbejdspladser, at netværket nu har udviklet sig til et fast netværk.

FOA SOSUs TILLIDSVALGTE I TAL

- 61 tillidsrepræsentanter i regionen – 29 suppleanter
- 214 tillidsrepræsentanter i kommunerne – 38 suppleanter
- 16 tillidsrepræsentanter på private og selvejende institutioner – 2 suppleanter
- 2 tillidsrepræsentanter i Staten (SOSU H)
- 53 arbejdsmiljørepræsentanter i regionen
- 325 arbejdsmiljørepræsentanter i kommunerne
- 26 arbejdsmiljørepræsentanter på private og selvejende institutioner

Kravet for at have ret til en tillidsrepræsentant er typisk, at der er ansat flere end 5 medarbejdere inden for overenskomstens område.

En del af FOA SOSUs arbejdssteder på det offentlige område har ikke en tillidsrepræsentant, selvom de opfylder kravet.

ERFARING

FOA SOSUs tillidsrepræsentanter har gennemsnitlig 6,7 års erfaring i rollen. Den gennemsnitlige fællestillidsrepræsentant i FOA SOSU har 8,9 års erfaring, og for arbejdsmiljørepræsentanterne er det 6 år.



DER MANGLER TILLIDSREPRÆSENTER PÅ DET PRIVATE OMRÅDE

En meget stor del af arbejdsstederne i privatejede virksomheder og selvejende institutioner mangler en tillidsrepræsentant, der kan tale medarbejdernes sag over for arbejdsgiveren.

Heldigvis er det – på de arbejdspladser, der allerede har en tillidsrepræsentant – normalt ikke svært at få en ny til at melde

sig, når der er en, der stopper. Det skyldes, at kollegerne er blevet opmærksomme på værdien i at have en, der kan tale på fællesskabets vegne.

Med den nye overenskomst på det private område har tillidsrepræsentanter fået lettere ved at udføre deres hverv i arbejdstiden.

SYNLIGHED PÅ SOSU H

FOA SOSUs to tillidsrepræsentanter på SOSU H blev interviewet til medlemsbladet i marts 2023 – et år efter deres tiltræden. Her sagde de blandt andet, at det giver underviserne med SOSU-baggrund en større synlighed, at de nu er repræsenteret ved møder med direktionen og de øvrige tillidsrepræsentanter. Den synlighed kan være med til at fremme FOA SOSUs målsætning om flere undervisere med SOSU-baggrund.

MEDLEMSSERVICE UNDER UDVIKLING

Når der vælges nye tillidsrepræsentanter, bliver de introduceret for FOA SOSUs Servicekatalog. Det er blevet til i et samarbejde mellem tillidsrepræsentanter, fællestillidsrepræsentanter og afdelingen på Godthåbsvej, og det sætter rammen for den service, medlemmerne kan forvente af deres tillidsrepræsentant.



I 2022 besluttede bestyrelsen at genopfriske Servicekataloget. Målet er stadig at yde en service af høj kvalitet, men nu også på baggrund af de svar, fagforeningen fik i forbindelse med den seneste medlemsundersøgelse.



FOA SOSUs tillidsrepræsentanter brugte en del af den årlige konference for tillidsrepræsentanter til at tale om aktivisme og synlighed i befolkningen. Det blev ikke kun ved snakken, men udmøntede sig også i helt konkrete ideer til aktiviteter.

MEDLEMSDEMOKRATI OG POLITISK INDFLYDELSE

På generalforsamlingerne i både 2021 og 2022 blev der stillet forslag om, at medlemmer skal kunne overvære generalforsamlingerne hjemmefra, hvis de ikke har mulighed for at deltage fysisk. Hensigten med forslaget var at gøre fagforeningen mere tilgængelig for medlemmerne og dermed styrke demokratiet.

Forslaget blev ikke vedtaget, men FOA SOSUs bestyrelse tog udfordringen op og har sat gang i et projekt, der skal finde metoder, som kan styrke dialogen mellem fagforeningen og medlemmerne.

Målsætningen er at finde nye veje, så medlemmer kan påvirke fagforeningens politik

og aktiviteter uden nødvendigvis at skulle deltage i formelle møder eller stille op til politiske poster.

GÆKKEBREV

Gennem flere år har blandt andre medarbejderne i psykiatrien råbt op om behovet for anonymitet i journaler og log-oplysninger. Dette for at undgå trusler og chikane fra patienter, der har kunnet slå medarbejdernes fulde navn op og efterfølgende finde frem til deres sociale medier og privatadresse.

En lovændring har givet regionerne mulighed for at lade medarbejderne bruge anden form for entydig identifikation i journalerne i stedet for fulde navn, men regionerne bruger ikke muligheden, og medarbejdernes kamp er derfor langt fra slut endnu.

FOA SOSU benyttede påsken som anledning til at sende et gækkebrev til politikerne i Region Hovedstaden med budskabet *"Mit navn det står med prikker, så jeg kan være sikker"*.

På Folkemødet afholdt "TjenestenummerNu"-kampagnen et velbesøgt arrangement, hvor medarbejdere debatterede med et medlem af Regionsrådet og en talsmand for patienter i psykiatrien.

FOA SOSUs bestyrelsesmedlemmer reklamerede flittigt for arrangementet ved blandt andet at klæbe klistermærker op på indersiden af Folkemødets toilettdøre, på skraldespande m.m.

Følg #TjenestenummerNU på Facebook.



FOA SOSU PÅ FOLKEMØDET

Det er blevet en fast tradition, at FOA SOSU afholder bestyrelsesmøde på Bornholm i forbindelse med deltagelse i Folkemødet.

På Folkemødet overværer bestyrelsen et utal af debatter og får på den måde nye input til det politiske arbejde.

En af debatterne på Folkemødet 2023 havde fokus på det private område. Her deltog

en repræsentant for FOA SOSU i panelet med det budskab, at kvalitet ikke afhænger af, om ydelsen leveres af en offentlig eller en privat leverandør.

Ligesom i 2022 deltog FOA SOSU desuden i Styrelsen For Patientsikkerheds telt, hvor forbigående kunne få et indblik i social- og sundhedsassistenteres faglighed og kompetencer.

VELFÆRDSTALENTER

Igen i år har FOA Ungdom i samarbejde med PenSam kåret 100 unge velfærdstalenter, og igen i år er flere af dem medlemmer af FOA SOSU.

Både de udvalgte og de nominerede, blev ved FOA SOSUs sommerfest hyldet for den forskel, de gør for patienter og borgere, og for at være rollemodeller over for unge på vej ind i faget.





I forbindelse med Folketingets behandling af lovforslaget om afskaffelse af Store Bededag deltog repræsentanter for FOA SOSU i flere demonstrationer foran Christiansborg.

STORE BEDEDAG

Den 5. maj 2023 blev den sidste officielle Store Bededag. Med regeringens beslutning om at afskaffe Store Bededag forsvandt en fridag og tillæg for at arbejde på helligdagen.

Afskaffelsen af Store Bededag var i fagbevægelsens øjne i strid med det grundlæggende princip i den danske model – at løn og arbejdstid bliver aftalt af lønmodtagere og arbejdsgivere ved overenskomstforhandlingerne.

Både medarbejdere, tillidsvalgte og medlemmer af FOA SOSU var aktive i kampen mod afskaffelsen ved blandt andet at deltage i flere demonstrationer uden for Christiansborg.

FAGLIGE AMBASSADØRER

I foråret 2023 blev fire af FOA SOSUs medlemmer færdige med deres uddannelse som faglige ambassadører inden for henholdsvis ældreområdet, ældreplejen og psykiatrien.

Formålet med de faglige ambassadører er at styrke faglig refleksion og udvikling og tydeliggøre fagligheden både lokalt på arbejdspladserne og i den offentlige debat.

MENINGSDANNERE

Der mangler SOSU-stemmer i den offentlige debat! Ifølge en analyse fra tænketanken Cevea fylder akademikere og journalister 80 procent af den offentlige debat, selvom de kun udgør 15 procent af befolkningen. Det er en demokratisk krise.

Rigtig mange på SOSU-området har meninger om fag og arbejdsliv, men mangler måske værktøjer og mod til at stille sig frem i debatten.

Derfor har FOA SOSU inviteret i første omgang tillidsrepræsentanter og fællestillidsrepræsentanter til tre dages "meningsdanner-kursus"



Scan koden og hør faglig sekretær Camilla Pedersen fortælle, hvorfor det er vigtigt med SOSU-stemmer i den offentlige debat.



2,8 MILLIONER

Det seneste år har FOA SOSU hentet 2,8 millioner kroner til medlemmer i forbindelse med afskedigelser og bortvisninger.

Ud af de mange sager om bortvisning, som fagforeningen har håndteret, er hver fjerde bortvisning blevet ændret, så medlemmet enten er blevet afskediget i stedet for bortvist eller har beholdt sit job, fordi bortvisningen er blevet annulleret helt.

JO FLERE, JO STÆRKERE

FOA SOSU er ligesom resten af fagbevægelsen udfordret af et dalende medlemstal.

I 2023 har alle medlemmer, der fik en kollega til at melde sig ind, kunnet få et gavekort på 300 kroner.

Kampagnen har også været en anledning for tillidsrepræsentanter til at få talt med

ikke-medlemmer om værdien af en fagforening.

Kampagnen fortsætter frem til 1. februar 2024, der er sidste frist for at melde sig ind, hvis man vil have understøttelse fra FOA i tilfælde af, at forårets overenskomstforhandlinger på det offentlige område ender i konflikt.

ARBEJDSSKADER OG SYGEFRAVÆR

FOA SOSU behandler løbende cirka 700 arbejdsskadesager. I 2023 (tal pr. 1/9) har fagforeningen sikret medlemmer erstatning for knap 15 millioner kroner. Beløbet dækker godtgørelser for varigt mén, erhvervsevnetab, svie og smerte samt tabt arbejdsfortjeneste.

Derudover håndterer fagforeningen løbende cirka 300 sociale sager om medlemmers rettigheder ved sygefravær. Der arbejdes målrettet efter, at sygemeldte medlemmer ikke raskmeldes, så længe de er syge.

I 2023 har der været en særlig opmærksomhed på psykiske skader og sygefravær opstået på grund af dårligt arbejdsmiljø.

SÅ MANGE ER MED

81 procent af regionsansatte social- og sundhedsassistenter i FOA SOSUs område er medlemmer af fagforeningen. For regionsansatte social- og sundhedshjælpere er det 52 procent.

79 procent af kommunalt ansatte social- og sundhedsassistenter i FOA SOSUs område er medlemmer af fagforeningen. For kommunalt ansatte social- og sundhedshjælpere er tallet 73 procent.

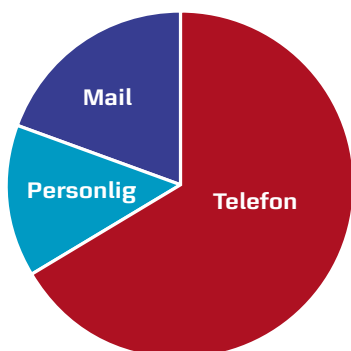
Der findes ikke tilsvarende tal for privatansatte.



SOSU H har i sommeren 2023 åbnet en ny skole i Blågårdsgade på Nørrebro. FOA SOSU var på pletten, da de over 200 nye elever den 14. august havde første skoledag på grundforløbet.

SPRING KØERNE OVER

Gider du hverken at sidde i kø på vejen eller i telefonen for at komme i kontakt med fagforeningen på Godthåbsvej. Så skriv dit spørgsmål og send det via din FOA-postkasse på www.foa.dk



Fordelingen af henvendelser til fagforeningen i august 2023. I alt 2349 henvendelser.

Scan koden og gå direkte til postkassen



LEDERFORENING

På FOAs strukturkongres i september blev det vedtaget at oprette en lederforening.

Scan koden og hør faglig sekretær Eva Lorenzen fortælle om FOAs lederarbejde.

NYHEDSBREVE

Det seneste år har FOA SOSU udsendt 26 nyhedsbreve til medlemmerne med indhold om fag, fagpolitik og medlemstilbud.



Kronjuvelen i FOA SOSUs række af medlemsarrangementer er 1. maj. Her mødes medlemmer, mange med familie, til morgenfest med taler, sang, musik, fællesskab og masser af rundstykker.

MEDLEMSTILBUD

FOA SOSUs tilbud til medlemmer ændrer sig løbende. Nye kommer til, andre laves om, og indimellem er der også nogle, der forsvinder.

I marts var en busfuld begejstrede medlemmer på tur til pigehjemmet på **Sprogø**. Turen blev udsolgt i løbet af få dage, og mange måtte nøjes med en plads på ventelisten.

Til gengæld var der plads til alle, da fagforeningen kort tid senere inviterede medlemmerne i **biografen** for at se filmen "De ustyrlige", der handlede om kvinderne på Sprogø.

Julefesten fik i 2022 nye rammer og rykkede fra Bella Centeret til Godthåbsvej, hvor deltagerne kunne nyde en lørdag med julemand, dans om træet, ballonmand og slikposer.

I februar inviterede fagforeningen til et velbesøgt foredrag med **Dorthe Birkmose** om psykisk arbejdsmiljø og forråelse, og i forbindelse med **fastelavn** blev dørene på Godthåbsvej åbnet på en søndag med tilbud om tøndeslagning og fastelavnsboller.

Med en gentagelse af **sommerfesten** fra 2022 er der skabt en ny tradition, og også i

2023 bød dagen på høj sol, musik og godt humør.

Både ved julefest, fastelavn og sommerfest var **hele familien** velkommen.

Det seneste år er medlemmerne som noget nyt blevet tilbudt **online møder** med gode råd i forbindelse med **jobskifte** med fokus på løn og vilkår.

Også på arbejdsmiljøområdet er der sket nyt med tilbud om **stresscoaching-forløb** samt **netværk for ledere**.

Et **bankospil** i samarbejde med PenSam er det også blevet til, og i anledning af **Fagets Dag** blev medlemmerne i regionen inviteret til virtuelt banko.

Også **Seniorklubben** har haft banko på programmet sammen med en lang række andre aktiviteter i årets løb.

De "gamle" tilbud om **barsel- og løncaféer** og ikke mindst festen **1. maj** eksisterer fortsat i bedste velgående. Til gengæld er det blevet besluttet at stoppe med online **intromøder** for nye medlemmer, da møderne har haft en meget lav deltagelse.



De heldige, der fik en plads på turen til pigehjemmet på Sprogø.

VEJLEDNING OM OVERVÅGNING

Pårørendes videoovervågning i hjemmepleje og på plejecentre udfordrer arbejdsmiljøet. Overvågningen er i udgangspunktet tilladt, så længe personalet er klar over, at den finder sted, så selvom det er arbejdsgiverens ansvar at passe på medarbejderne, er det svært at hente umiddelbar hjælp i lovgivningen.

FOA SOSUs holdning er, at overvågning i arbejdet er psykisk vold og chikane, og derfor skal der altid handles.

Fagforeningen har udarbejdet en vejledning om overvågning. Vejledningen har

fokus på forebyggelse, nødvendigheden af at sige fra, arbejdsgiverens ansvar og regler på området.

Som et led i forebyggelsen afholder fagforeningen i efteråret et fyraftensmøde for medlemmer om samarbejdet med pårørende.

Scan koden og find vejledningen om overvågning.



SENIORKLUBBEN



Scan koden og læs om Seniorklubben.



Bestyrelsesmedlem Heidi Kelm Jensen var fraværende, da gruppebilledet blev taget.

FOA SOCIAL- OG SUNDHEDSAFDELINGENS BESTYRELSE VALGT PÅ GENERALFORSAMLINGEN I 2022

Forrest fra venstre: Faglig sekretær Camilla Pedersen, faglig sekretær Eva Lorenzen, suppleant Charlotte Bartholin, formand Tina Græsted, Kate Flenting, Susan McAllden, Susanne Winsløw, Lisbeth Glaven.

Øverst fra venstre: Faglig sekretær Janine Almy, Susanne Yesilmen, faglig sekretær Maria Konstantinidou, Mads Jürgensen, næstformand Charlotte von Mehren, 2. suppleant Jannie Hagbo, Lene Tesdorph Jørgensen, Laila Marie Hansen.

NYE TAL

Der var lidt under 300 ledige i FOA SOSUs a-kasse i juni 2023. 110 social- og sundhedsassistenter, og 150 -hjælpere. De øvrige er handicaphjælpere og andet ufaglært personale.

Cirka en tredjedel af de ledige er på supplerende dagpenge, og mange arbejder i vikarbureauer på svingende timetal.

Flertallet af de ledige er jobskifttere, der inden for kort tid er tilbage i nyt varigt arbejde.



65 af de 300 ledige har fysiske eller psykiske begrænsninger eller har udfordringer i forhold til at få børnepasning til at gå op med skiftende arbejdstider.

Af de 300 ledige har 50 været ledige i mere end 1 år.

Efter 6 måneders ledighed er der ingen lovpligtige samtaler i a-kassen. Men a-kassen vil i det kommende år prioritere en indsats med samtaler med de ca. 100 ledige med mere end 6 måneders ledighed for at finde den bedste vej tilbage i ordinært arbejde.

NYE REGLER

AKTIVERING

Nye regler om aktivering betyder, at jobcentrene inden for 6 måneders ledighed skal tilbyde ledige en aktivering. Her er der nu kun mulighed for at tilbyde ordinær uddannelse eller virksomhedspraktik.

Jobcentrene er mest interesseret i at tilbyde virksomhedspraktik, da det ikke koster jobcentrene noget. Derfor er a-kassen i dialogen med jobcentrene opmærksom på, at det bør være medlemmets behov, der er i fokus, så medlemmer, som enten er brancheskifttere eller har behov for opkvalificering inden for SOSU-området, bliver tilbudt uddannelse.



DIGITALE SAMTALER

Som ledig skal man deltage i tre samtaler i a-kassen inden for de første tre måneders ledighed. Reglerne er blevet ændret, så det nu kun den første samtale, som kræver personligt fremmøde. Alle andre samtaler holdes digitalt eller telefonisk. Det er en ændring, som mange ledige er glade for.

EFTERLØNNERE PÅ ARBEJDE

Medlemmer, der er gået på efterløn, kan i 2023 og 2024 tage arbejde inden for sundhedsområdet, uden at det medfører fradrag i efterlønnen. Dette gælder også arbejde på sundhedsområdet, som udføres gennem et vikarbureau.

For efterlønnere, der er blevet ansat før den 1. januar 2023, vil det dog kun være merarbejde, som udbetales som ekstra løn, der er fritaget for fradrag i efterlønnen. Er arbejdet påbegyndt den 1. januar 2023 eller senere, er det alt arbejdet, der er fritaget.

NYE RAMMER

FOAs a-kasse samles den 1. januar 2024 i fem regionskontorer. Det sker for at sikre medlemmerne den bedste og billigste a-kasse.

Regionskontoret for Storkøbenhavn og Nordsjælland samles på Godthåbsvej, hvor FOA SOSUs a-kasse hidtil har holdt til.

Medlemmerne vil opleve en udvidet åbningstid og den samme professionelle betjening som før.

FOKUSOMRÅDE

Læs på side 2,
hvorfor du måske
synes, at du har set
denne side før.

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 OPLÆRINGSVEJLEDERE

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.

Oplæringsvejlederne 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 fysisk og psykisk 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.

FAGFORENINGENS VALGTE

BESTYRELSE

Tina Græsted, formand
Charlotte von Mehren, næstformand
Maria Konstantinidou, faglig sekretær
Camilla Pedersen, faglig sekretær
Janine Almy, faglig sekretær **(på valg)**
Eva Lorenzen, faglig sekretær **(på valg)**
Heidi Kelm Jensen
Lene Tesdorpf Jørgensen
Susanne Winsløw

Susan McAlden
Kate Blumensaaft Flenting **(på valg)**
Lisbeth Glaven **(på valg)**
Laila Marie Hansen **(på valg)**
Susanne Yesilmen
Mads Jørgensen
Charlotte Bartholin, 1. suppleant
Jannie Hagbo, 2. suppleant **(på valg)**

ØVRIGE

Charlotte Christiansen, kritisk revisor
Bettina Svenningsen, kritisk revisor
Kritisk revisorsuppleant, vakant **(på valg)**

FAGGRUPPEREPRÆSENTANTER

Social- og sundhedshjælper Dan Larsen
Social- og sundhedsassistent Louise Charlotte Bjørneboe Breuner
Hjemmehjælper Gitte Andersen
Plejhjemsassistent Ismail Abu Zahrah
Neurofysiologiassistent Majbritt Smøllerup
Øvrige: Vakante



Skemaet over de ordinære valg på generalforsamlingerne 2023–2026
kan ses på www.foa.dk/sosu-love – § 7 stk. 4 og 5

BUDGET 2024

Budgettet er vedtaget på bestyrelsesmødet den 5. oktober 2023

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

Budgettet
er baseret på en
**forhøjelse af kontingentet
med 25 kr. pr. måned**
for et fuldtidsbetalende
medlem.

Note		Budget 2024 t.kr.	Budget 2023 t.kr.	Resultat 2022 t.kr.
1	Kontingenter	37.358	35.263	33.409
	Øvrige indtægter	2	2	5.771
	Indtægter	37.360	35.265	39.180
2	Lønninger	29.317	28.260	31.084
3	Elevarbejdet	126	46	72
3	Faglige aktiviteter	1.558	1.652	526
4	Mødeaktiviteter	808	855	1.078
5	Medlemsaktiviteter	425	300	0
6	Bladudgivelse	933	855	799
7	Information/Lommebøger	380	361	345
8	Administration	2.784	2.752	2.036
9	Ejendommens drift	349	-99	3.735
10	Kantinedrift	112	109	-119
11	Afskrivninger	637	157	637
12	Renter	132	10	-267
13	Skat	75	76	0
	Omkostninger	37.636	35.334	39.926
	Årets budgetterede resultat	-276	-69	-746

Note	Budget 2024 t.kr.	Budget 2023 t.kr.
------	----------------------	----------------------

UDDYBNING AF BUDGETTET FOR 2024

1	Kontingenter		
	Indtægter	37.358	35.263
	Øvrige indtægter	2	2
2	Lønomkostninger		
	Lønninger inkl. pension	29.165	28.318
	ATP, AER, AUB	362	351
	Særlig feriegodtgørelse	690	522
	Barselsfond mv.	128	91
	Lønsumsafgift	1.858	1.804
	Refusioner		
	Underviser, AKUT-midler	-1.317	-1.279
	Sygedagpenge, regionssamarbejdet mv.	-584	-580
	A-kassen lønandel	-985	-967
2	Lønomkostninger i alt	29.317	28.260
3	Faglige aktiviteter		
	Elevarbejdet		
	Kontingentindtægt 15 kr./mdr./elevmedlem	-300	-372
	Lønandel til organizer	244	244
	Skolebesøg, daglønstab, transport mv.	132	124
	Skills /DM i Roskilde	50	50
3	Elevarbejdet i alt	126	46
	Bevillinger		
	Medlemstilskud	25	25
	Ledertræf (10 personer)	26	26
	Arbejdspladsklubber	10	10
	Faste årlige tilskud samt til Arbejdmuseet	50	50
	Landskursus for neurofysiologiassistenter	20	20
	Bevillinger i alt	131	131

Note	Budget 2024 t.kr.	Budget 2023 t.kr.
Kontingent		
FH Hovedstaden	270	269
KFF (Københavns- og Frederiksbergs Fællesrepræsentation)	16	15
Andre kontingenter	35	35
Kontingent i alt	321	319
Ungdomsarbejde	25	25
Seniorklubben		
Tilskud til skovtur	100	100
Årligt tilskud	40	41
Seniorklubben i alt	140	141
Faglige Aktiviteter og PR		
1. maj arrangement	235	220
Aktiviteter ifm 8. marts, kvindernes sidste arbejdsdag mv.	121	116
Merchandise til arbejdspladsbesøg mv.	400	400
Materialer til tillidsvalgte	185	175
Faglige aktiviteter og PR i alt	941	911
3 Faglige aktiviteter i alt	1.558	1.527
4 Mødeaktiviteter		
Generalforsamling	350	326
Bestyrelsesmøder	40	38
Bestyrelses- og FTR-konferencer	198	185
Diverse møder interne og eksterne	96	90
Afholdelse af café-møder i fagforeningen	36	34
Kongres – Ordinær FOA Kongres	0	100
Folkemøde på Bornholm	88	82
4 Mødeaktiviteter i alt	808	855
5 Medlemsaktiviteter		
Foredrag, fastelavns- og juletræsfest mv.	425	425
5 Medlemsaktiviteter i alt	425	425

Note	Budget 2024 t.kr.	Budget 2023 t.kr.
6 Medlemsbladet – 4 årlige udgivelser		
Layout	125	125
Trykning	330	280
Foto, artikler mv.	90	140
Porto for udsendelse	388	310
6 Medlemsbladet i alt	933	855
7 Information		
Lommebøger til alle medlemmer	350	339
Kalendere til tillidsvalgte	30	22
7 Information i alt	380	361
8 Administration		
Telefon, porto og Radio-/TV-licens	141	82
IT udstyr og kopimaskiner	436	632
Kontorartikler	154	143
Transport, faglitteratur, stillingsannoncer	233	231
Møbler/inventar/udsmykning	244	327
Forsikringer, revision, advokat	365	310
Rengøring og vinduespolering	434	406
Personaleomkostninger, herunder uddannelse af personale	1.023	1.042
Repræsentation, reklameartikler mv.	57	49
Administrationsaftale med FOAs a-kasse	-303	-470
8 Administration i alt	2.784	2.752
9 Ejendommens drift		
Ejendomsskat	462	444
El, vand og varme	725	476
Forsikringer	115	111
Drift og vedligeholdelse	1.236	1.186
Renovation	117	109
Lejekontrakt – FOAs a-kasse/driftsudgifter	-406	-331
Huslejeindtægt fra FOAs a-kasse	-1.900	-1.700
Lejeindtægt fra lejer af bygning 2, 2. sal	0	-394
9 Ejendommens drift i alt	349	-99

Note	Budget 2024 t.kr.	Budget 2023 t.kr.
10 Kantinedrift		
Varekøb	1.186	1.108
Varesalg	-1.328	-1.237
Anskaffelser, reparation og vedligehold	114	108
Resultat af moms (kantinemoms)	140	130
10 Kantinedrift i alt	112	109
11 Afskrivninger		
Ejendommen	637	157
11 Afskrivninger i alt	637	157
12 Renter		
Aktieudbytte (indtægt)	170	350
Bank (renteindtægt)	0	0
Prioritetsrenter (udgift)	302	360
12 Renter (udgifter minus indtægter)	132	10
13 Skat af årets indkomst	75	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.