



Beretning

september 2016
– september 2017

Inkl. regnskab, budget og forslag
til vedtagelse på fagforeningens

generalforsamling 15. november 2017

SOCIAL- OG
SUNDHEDSAFDELINGEN

FOA

Velfærdens stemme



FOAs medlemmer er "velfærdens stemmer". Stemmerne skal bruges i kampen for at forsvare og udvikle velfærd. De skal bruges i kampen for et godt arbejdsmiljø. I kampen for en retfærdig løn, der afspejler anerkendelse af vores fag og ansvar.

Stemmerne skal bruges, når der er valg til kommuner og regioner den 21. november. Vi støtter dem, der arbejder for velfærd, og vi husker, hvem der har stemt for forringelser af velfærd. Det er her, politikerne skal måles og vejes og stå til ansvar for deres valg.

Stemmerne skal også bruges, når der skal stilles krav om en ordentlig løn, når de offentlige overenskomster skal fornyes i 2018. Lønstigningerne har været små i mange år, og kvindefagernes løn halter stadig meget bagefter. Vores faglighed og ansvar vurderes simpelthen ikke højt nok. Vi bliver snydt, både

når der forhandles løn på arbejdspladserne, og når der forhandles overenskomster.

Stemmerne skal også høres, når det er nødvendigt at demonstrere, aktionere, protestere eller lave happenings imod nedskæringer, skattelettelser og asociale reformer. Det er på høje tid, at der bliver sagt fra over for den negative udvikling i samfundet og det danske velfærdssystem.

Mange er allerede aktive. Fagforeningen deltager aktivt i initiativerne til forsvaret af velfærd, i arbejdet med at samle de mange initiativer til et stærkere fælles og landsdækkende initiativ.

"De siger: Hvis du ikke kan andet end at kritisere, bør du holde din mund.

Jeg siger: Tro dem ikke!

Al forandrings begyndelse er, at nogen fornemmer, der er noget galt, og at de tør sige det højt!

Du skal tro, du er noget!"

Carl Scharnberg

Fagforeningen har rigtig mange tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter, som er aktive på arbejdspladserne, og på mange arbejdspladser står medlemmerne også sammen i de faglige klubber. De unge medlemmer forsøger at få flere fagligt aktive unge. Medlemmerne i NIF (Netværk i Fagbevægelsen) kæmper for faglig bevidsthed, integration og etnisk ligestilling på arbejdspladserne. De fagligt aktive seniorer hjælper med at støtte op om fagforeningen og kampen for velfærd.

Det er der i høj grad brug for. Udviklingen går den helt forkerte vej. Det er noget af det, vi skal drøfte med hinanden på generalforsamlingen. Jeg håber, at du deltager. Mød op og brug din stemme, vær med til at bestemme. Vær med til at gøre fagforeningen endnu stærkere.

*På bestyrelsens vegne
Mari-Ann Petersen, formand*



*Fællestillidsrepræsentanter og bestyrelse var i september samlet til konference. Her var blandt andet velfærd på dagsordenen. V for velfærd!
Foto Claus Boesen*

Nye overenskomster for privatansatte

Fagforeningens bestyrelse anbefalede medlemmerne at stemme nej

Det blev et samlet beskedent ja til de nye overenskomster på det private område. 56 procent stemte ja, mens 44 procent stemte nej. Med en stemmeprocent på 51 blev det den højeste stemmeprocent på det private arbejdsmarked siden 1973.

Hele det private arbejdsmarked stemmer samlet, og de mange nej-stemmer kom især fra medlemmer af andre faglige organisationer.

Blandt alle FOAs medlemmer valgte 87 procent at stemme ja.

ANBEFALEDE ET NEJ

Forbundet FOA består af 38 selvstændige fagforeninger med egne bestyrelser, herunder FOA Social- og Sundhedsafdelingen.

En af de få, der stemte nej, da aftalen blev præsenteret i Forbundets hovedbestyrelse, var formand for FOA Social og Sundhedsafdelingen, Mari-Ann Petersen.

Efterfølgende valgte den samlede bestyrelse i FOA Social- og Sundhedsafdelingen at anbefale medlemmerne at stemme nej – altså på trods af holdningen i hovedbestyrelsen.

Anbefalingen af et nej fra fagforeningen blev givet blandt andet på grund af meget små lønstigninger på 2,50 kr. i timen årligt i tre år. Desuden kritiserede bestyrelsen, at de 32 seniordage

og de 2 børneomsorgsdage skal betales af den enkelte enten over lønnen, pensionen eller via frit-valgskontoen.

Resultatet af urafstemningen blev dog, at også et flertal af fagforeningens medlemmer stemte ja. Stemmeprocenten var på 48 procent, fordelt med 71 procent til ja og 29 procent til nej.

Fagforeningen arbejdede for at få stemmeprocenten så høj som muligt, for det er vigtigt at tage stilling til sin egen overenskomst. Alle privatansatte medlemmer modtog en mail med opfordring til at stemme, ligesom hjemmeside og Facebook

10.000 HANDICAPHJÆLPERE FÅR BRANCHEOVERENSKOMST

FOA og Dansk Erhverv har indgået en ny overenskomst, der dækker de handicaphjælpere, der er ansat af et privat firma til at varetage opgaver for kommunerne med blandt andet respirator- og handicaphjælp. Disse har ikke tidligere haft en overenskomst.

Bestemmelserne i overenskomsten følger generelt BPA-overenskomsterne for handicaphjælpere med Dansk Erhverv og Dansk Industri, dog med en lang indfasningsperiode frem til 2021. Overenskomsten trådte i kraft den 1. maj 2017

blev anvendt til at sprede opfordringen.

Det var derfor meget tilfredsstillende at se, at

stemmeprocenten denne gang blev langt højere end ved tidligere overenskomstfornyelser.



Foto: MARK KNUDSEN/MONSUN

En af de få, der stemte nej, da aftalen blev præsenteret i Forbundets hovedbestyrelse, var FOA Social- og Sundhedsafdelingens formand Mari-Ann Petersen. Efterfølgende valgte den samlede bestyrelse i FOA Social- og Sundhedsafdelingen at anbefale medlemmerne at stemme nej.

Overenskomstforhandlingerne 2018 – retfærdig løn til FOAs medlemmer

Henover foråret og sommeren har fagforeningens medlemmer formuleret krav til de kommende overenskomstforhandlinger.

I juni var det 10 år siden FOAs medlemmer i ældreplejen i Holstebro strejkede for en ordentlig løn. Strejken bredte sig, og 72 kommuner oplevede strejker og demonstrationer, som lagde grunden til overenskomstkonflikten i 2008. Kravet om anerkendelse og ligeløn blev sat på dagsordenen.

Nu her 10 år efter er kravet om anerkendelse og ligeløn lige så aktuelt. Derfor har optakten til overenskomstforhandlingerne i 2018 været en vigtig del af fagforeningens arbejde i det seneste år. OK18 handler i høj grad om mere i løn.

KAMPAGNER

Forbundet har varmet op til overenskomstforhandlingerne med to kampagner

HVIS KONFLIKTEN KOMMER

Hvis overenskomstforhandlingerne i 2018 ender med konflikt, vil kun medlemmer, der er indmeldt i fagforeningen senest den 1. januar 2018, kunne modtage konfliktunderstøttelse.

”Retfærdig løn” og ”Det du er værd”, som fagforeningen og medlemmerne har været med til at brede ud via hjemmeside og sociale medier. Budskabet i kampagnerne er, at løngabet mellem lavt- og højtlønnede er for stort, og FOA derfor kæmper for lønstigninger særligt til de lavtlønnede.

FOA er en del af Forhandlingsfællesskabet med 51 forbund, der sammen forhandler en række fælles krav over for arbejdsgiverne, Kommunernes Landsforening, Danske Regioner og Staten. I juni kom de endelige rammer og køreplaner for forhandlingerne på plads. Forhandlingsfællesskabet udtager de fælles generelle krav den 11. december, og inden da har FOA haft strategimøde for hovedbestyrelsens medlemmer samt medlemmerne af de centrale sektorbestyrelser og de faglige udvalg.

DINE KRAV

Forud for udtagelse af krav og selve forhandlingerne med arbejdsgiverne har ligget et stort arbejde med at engagere medlemmerne.

Sædvanen tro har FOA udsendt pjecen ”Mine krav – dine krav” som et debatoplæg til OK18. Indsamling af krav fra fagforeningens med-



Kvindefagene sækker lønmæssigt bagud. Derfor var fagforeningen naturligvis med, da Kvindernes Internationale Kampdag den 8. marts blev markeret på de københavnske gader.

lemmer er først og fremmest foregået på arbejdspladser og i de faglige klubber. Medlemmerne har desuden kunnet indsende krav til en særlig mailboks med adgang fra fagforeningens hjemmeside. Det har ca. 100 medlemmer benyttet sig af.

Der er lavet en særlig

indsats for forskellige medlemsgrupper. På skolebesøg er der drøftet overenskomst, og eleverne har fået en pjece med debatoplægget ”Er det OK at være elev?”. Der har været afholdt medlemsmøde for ledermedlemmer, hvoraf nogle er omfattet af SOSU-overenskomsten

og andre af leder/mellemleder-overenskomsten. Der har ligeledes været holdt medlemsmøde for neurofysiologiasistentterne, som har deres egen overenskomst mellem FOA og Danske Regioner.

I september mødtes fagforeningens tillidsrepræsentanter fra det kommunale område for at prioritere kravene og sende prioriteringen videre til Forbundets hoved-

bestyrelse. Hovedbestyrelsen har dog modtaget *samtlig*e krav fra fagforeningens medlemmer og altså ikke kun de prioriterede.

Den samme proces er foregået på det regionale område, hvor vores tillidsrepræsentanter er mødtes og har prioriteret kravene med FOA-tillidsrepræsentanter fra de øvrige afdelinger, der repræsenterer ansatte i Region Hovedstaden.

FOA KÆMPER FOR:

- **BEDRE LØN.** Vi skal rette op på en uretfærdig udvikling, hvor højtlønnede får de største lønstigninger.
- **LIGE LØN.** Vi skal sikre ligeløn mellem kønnene og modvirke skæv løndeling på baggrund af køn.
- **ANERKENDELSE.** Vi skal sørge for, at FOAs medlemmer bliver anerkendt for det vigtige arbejde, de udfører.

Kilde: www.refærdigløn.dk

Også efter forhandlingerne vil OK18 være et meget vigtigt indsatsområde for fagforeningen. Tillidsrepræsentanterne skal være på. Medlemmerne skal engageres og mobiliseres. Og

vi skal have flere til at stemme ved urafstemningerne, hvor medlemmerne vurderer om resultatet er godt eller skidt. Resultatet skal afspejle anerkendelse og retfærdighed.

Det, vi er værd

Vi fortsætter indsatsen med lokal løn og vil ikke betale for besparelser med vores løn og fritid.

Som social- og sundhedspersonale skal vi have den løn, vi fortjener.

Den holdning skal skinne igennem i forbindelse med jobskifte. Medlemmerne skal tale sig selv op, så tillidsrepræsentanten ikke fra ledelsen bliver mødt med "Hun har selv sagt ja til løntrin 21".

Der bliver mangel på faglærte kollegaer, så det er nu vi skal lægge det pæne væk og kræve en ordentlig løn.

Indplaceringen af nye medarbejdere er en vigtig arena i kampen for mere i løn, fordi der her er en slags invitation fra ledelsen til en forhandling, og vejen derfor allerede er banet en smule.

Fagforeningen klæder tillidsrepræsentanterne på gennem workshops, hvor vi arbejder med, hvordan vi sikrer at vores medlemmer får den rigtig løn, når de skifter job. Ikke bare den løn, de fik før, og den, der er fastsat centralt i overenskomsten. Men en løn, der afspejler arbejdets værdi og medlemmets konkrete faglighed og erfaring.

ÅRLIG LØNFORHANDLING

Men det er selvfølgelig ikke meningen, at man skal skifte job for at få en lønforhandling.

Derfor følger også en indsats på de årlige lønforhandlinger, som nogle steder skal

genopfindes og andre steder bare skærpes. Også her arbejder vi med at klæde tillidsrepræsentanterne på til at gå i kamp for medlemmerne på en professionel og konstruktiv måde. Vi accepterer ikke, at der ikke er nogen penge at forhandle om.

ARBEJDSSTIDEN

En del af vores løn udgøres af de tillæg for at arbejde aften, nat, i weekenden og på helligdage, der er beskrevet i arbejdstidsaftalen. Det er også her det defineres, hvad ændringer i arbejdstiden skal koste arbejdsgiveren.

Vi hører fra arbejdsgiverne et stort ønske om fleksibilitet, såsom skiftende vagter,

frivilligt ekstraarbejde og 8 timers hviletid.

Vi har hen over foråret arbejdet med lokalaftaler, og vi har skærpet vores politik på, hvad vi vil lave lokale arbejdstidsaftaler på.

Med det arbejdsmiljø, som vores medlemmer beskriver, bør vi sikre, at man får mulighed for at holde fri og hvile.

Vi har sat skarpe grænser for, hvad vi kan gå med til i forhold til nedsættelse af hviletiden, hvor længe man må arbejde på en dag og i hvor mange dage i træk. Man skal ikke have lavet sine arbejdstider om i tide og utide, og man skal ikke ringes op hjemme, når man har fri.

Fokus på privatansatte

Der skal organiseres flere medlemmer, vælges flere tillidsrepræsentanter og tegnes flere overenskomster.

FOA's politiske holdning er, at der ikke skal ske øget privatisering af den fælles kernevelfærd. Men vi kæmper for de privatansattes løn- og arbejdsforhold fuldstændig på lige fod med de offentligt ansattes, og derfor arbejder vi målrettet på at få tegnet overenskomst med de private leverandører.

Organisationsprocenten på det private område er lav, så der er et stort potentiale for at organisere nye medlemmer.

FOAs hovedbestyrelse har besluttet, at der skal ske en væsentligt forøget indsats med større overenskomstdækning, medlemsorganisering samt valg af tillidsrepræsentant m.v.

Det har vi i FOA Social- og Sundhedsafdelingen taget fat på efter at have dannet os et overblik over alle private/selv-ejede institutioner og private leverandører i vores område.

Vi har taget kontakt til arbejdspladserne og er godt



FOTO: MARK KNUDSEN/MONSUN

Hjemmehjælpen A/S er en af de største private leverandører i fagforeningens område. Her er det tillidsrepræsentant Susanne Yesilmen.

i gang med arbejdspladsbesøg, hvor vi bl.a. forsøger at organisere nye medlemmer, få valgt tillidsrepræsentanter og ikke mindst præsentere fagforeningen og vores arbejde.

Vi prioriterer at skabe et godt samarbejde med de

private arbejdsgivere, så vi i fællesskab kan skabe gode og attraktive arbejdspladser på det private område. Det gode samarbejde har givet mulighed for, at vi sammen med Forbundet har været ude på en del private arbejdspladser for at orientere om OK17.

KONSTRUKTIVT SAMARBEJDE

En af de større leverandører af privat hjemmepleje er Aleris, hvis administrerende direktør fagforeningen har holdt møde med i løbet af sommeren. Her fik vi en indsigt i organisationen og

HAR OVERENSKOMST MED FOA

Aleris
Attendo
Cura Pleje
Dansk Husmor Hjælp
DFS Plus
Diakonissestiftelsens Hjemmepleje
Get Care
Grøn Rengøring
Hjemmehjælpen A/S

Human Care
Olivia Danmark
PlejeDanmark
PUK's Hjemmehjælp

HAR IKKE OVERENSKOMST MED FOA

Dragør Pleje Omsorg
Jasmin Hjemmeplejeservice
P. Obel Hjemmeplejeservice
Solkystens Pleje og Rengøring

drøftede vores fælles interesser, blandt andet i forhold til kompetenceudvikling og et sundt arbejdsmiljø. Vi fik skabt en god relation og har aftalt at mødes en gang årligt til erfaringsudveksling

og planlægning af eventuelle fælles projekter til gavn for medlemmerne.

Et møde med det private firma Attendos ledelse vil finde sted i løbet af efteråret.

NETVÆRK FOR TILLIDSVALGTE

Fagforeningen arbejder desuden for at skabe netværk for de tillidsvalgte på det private/selvejende område. Målet er et forum,

hvor tillidsvalgte kan møde hinanden og deres forening og drøfte eksempelvis kompetenceudvikling og vilkår for arbejdet som tillidsvalgt. De første møder har fundet sted.

Konkurser

Også det seneste år har været mærket af konkurser på det private område.

Den 29. november 2016 meddelte DK Pleje, at virksomheden pr. 1. februar 2017 ville stoppe som leverandør til Gentofte kommune. Forud var gået meddelelsen om, at man fra årsskiftet stoppede som leverandør i Gladsaxe og Herlev kommuner.

Hermed var virksomheden færdig som leverandør i alle de seks kommuner, som den betjente, da FOA rejste krav om overenskomst. Det betragter FOA som en sejr.

DK Pleje indgik virksomhedsaftale med Kristelig Fagforening i august 2016,

men den kristelige virksomhedsaftale kunne ikke redde virksomheden.

Efter massivt mediemæssigt pres fra FOA blev DK Pleje underkastet skærpet kontrol, som førte til fyring i den ene kommune efter den anden. Et andet slag mod DK Pleje var idømmelse af dagbøder på 675.000 kr. for manglende overholdelse af arbejdsklausulen i Gentofte Kommune.

DK Pleje måtte erkende, at de ikke kunne slippe afsted med at dumpe løn- og arbejdsvilkår i kommunerne, og de ville ikke indgå overens-

FAGFORENINGENS ROLLE

De konkursramte medarbejdere i DFS blev straks inviteret til møde i fagforeningen. Når medlemmer rammes af en konkurs, hjælper fagforeningen med det omfattende papirarbejde i forbindelse med anmeldelsen til Lønmodtagernes Garantifond og med at yde lån, der kan dække de værste huller, mens garantifonden behandler kravene.

komst med FOA. De kastede derfor håndklædet og begærede sig konkurs i maj 2017.

DFS

Den private leverandør af hjemmepleje DFS blev etableret i 2001 og havde, da firmaet erklærede sig konkurs den 30. juni 2017, ca. 100 medarbejdere. 80 medarbejdere blev herefter virksomhedsoverdraget til søsterselskabet DSF Plus Aps, mens 20 medarbejdere mistede deres arbejde. DFS servicede borgere i Glostrup, Vallensbæk, Rødovre

og Gladsaxe kommuner med personlig pleje og praktisk hjælp. DFS Plus ApS har fortsat driften i Høje-Taastrup, Albertslund og Brøndby.

Samme dag, som DFS gik konkurs, måtte også firmaet Pleje Plus fra Lolland give op, så vi nåede konkursnummer 49, siden loven om frit valg i hjemmeplejen kom i 2003. Langt de fleste konkurser er indtrådt efter 2013, hvor en lovændring medførte, at de private leverandører kan konkurrere på prisen, hvilket presser priserne i bund.



Foto: Jørgen Traue

Flere varme hænder i kommunerne

Vi bliver flere, og vi har fået flere timer. Men vi skal være mange flere, hvis serviceniveauet skal fastholdes.

I perioden maj 2016 til maj 2017 er der blevet 128 flere ansatte på SOSU-overenskomsten, ekskl. elever og ekstraordinært ansatte i de 18 kommuner, fagforeningen dækker.

I den samme periode er timetallet steget, så stigningen svarer til 315 fuldtidsstillinger.

RETEN TIL FULD TID

At timetallet går op er positivt.

I 2016 besluttede FOAs kongres, at vi skal forfølge retten til fuld tid, og i februar 2017 spurgte vi vores medlemmer, hvordan det så ud på deres arbejdsplads.

Undersøgelsen tegnede et billede på tværs af arbejdspladser af, at retten til fuld tid var blevet glemt.

Derfor satte vi i medlemsbladet i maj 2017 fokus på emnet, forklarede reglerne og gav gode råd til, hvordan man skal argumentere over for arbejdsgiveren for at få flere timer.

OPGAVER SKAL PASSE TIL RESSOURCER

Kommunerne vælter sig ikke i penge, men mange bruger ikke dem, de har sat af i budgettet til social- og sundhedsområdet.

I de økonomiaftaler, som er indgået for 2018 er der ikke forbedringer i sigte. Der er blevet tilført 300 mio., men hvis servicen skal fastholdes er der brug for 1,5 mia. Derfor hjælper fagforeningen alle fællestillidsrepræsentanter, som henvender sig, med høringsvar til budgetterne.

Sammen beskriver vi de udfordringer, vi kan se i forhold til besparelser og "effektiviseringer" i budgettet.

I år har vi hver gang henvist til trivselsaftalen, som er en aftale mellem de faglige organisationer og kommu-

nerne om, at kommunen er forpligtet til at redegøre for sammenhængen mellem opgaver og ressourcer: Hvis der er færre ressourcer, hvad er det så, vi som personale ikke længere skal lave?

Fagforeningen er ved at udarbejde notater til de tillidsvalgte i alle vores kommuner om kommunens økonomi, anvendelse af ressourcer pr. borger til ældre- og handicappleje, antal plejehjemspladser osv.

UDBUD OG UDLICITERING

Udlicitering og privatisering fortsætter stadig i de kommuner, vi repræsenterer, og de fleste kommuner har haft dele af deres hjemmepleje i udbud.

Når noget nyt skal i udbud, eller når et udbud skal fornys, prøver fagforeningen sammen med de tillidsvalgte at påvirke materialet, så der kommer større fokus på kvalitet frem for pris, og så firmaet bliver forpligtet på personaleforhold med sikring af ordentlige løn- og arbejdsvilkår.

De senere år er der blevet langt færre, men større firmaer, så kommunerne i

dag har en reel mulighed for at følge op på, om regler bliver fulgt, både i forhold til hvad der leveres til borgere af ydelser og service og i forhold til personaleforhold.

FLERE ÆLDRE

Så mange flere ældre borgere over 80 år vil kommunerne have i 2030 i forhold til 2016.

Ishøj:	216 pct.
Vallensbæk:	159 pct.
Albertslund:	139 pct.
Høje-Taastrup:	118 pct.
Furesø:	80 pct.
Ballerup:	75 pct.
Dragør:	70 pct.
Gentofte:	63 pct.
København:	57 pct.
Herlev:	56 pct.
Hvidovre:	52 pct.
Frederiksberg:	52 pct.
Brøndby:	48 pct.
Glostrup:	42 pct.
Gladsaxe:	37 pct.
Tårnby:	33 pct.
Rødovre:	28 pct.
Lyngby-Taarb.:	18 pct.

Kilde:
Danmarks Statistik





Nulvækst er også besparelser. Sådan lød det, da Charlotte von Mehren, faglig sekretær i FOA Social- og Sundhedsafdelingen den 16. marts 2016 bød velkommen til demonstration på vegne af Velfærdsalliancen foran den kommunale højborg, KL. Demonstrationen var en hilsen til det igangværende kommunalpolitiske topmøde.

FREMTIDENS ÆLDREPLEJE

For at få et billede af, hvilke kompetencer kommunerne efterspørger fremover, er fagforeningen på vej rundt til dem alle.

Kommunerne har selv været med til at lave aftalen om, hvor mange henholdsvis social- og sundhedshjælpere og -assistenter der skal optages på skolerne, så hvorfor hører vi, at kommunerne ikke ansætter social- og sundhedshjælpere, og at der ikke

er social- og sundhedsassistenter nok?

Vi spørger kommunerne, hvad deres planer er, og hvor mange social- og sundhedshjælpere de ønsker sig i fremtiden. Og vi spørger, hvorfor de efterspørger flere social- og sundhedsassistenter uden selv at gøre en ekstra indsats for at få uddannet nogle.

Aftaler om antal praktikpladser fordeles i vores region af kommunekontaktrådet (KKR). På trods af de alarmerende fremtidsudsigter

har KKR Hovedstaden – som dækker alle 29 kommuner i regionen – kun valgt at øge antallet med i alt 11 social- og sundhedsassistenter.

UBALANCE PÅ ARBEJDSMARKEDET

Vores eget bud er, at der vil være brug for alle uddannede hænder, også i det kommende år.

13 procent af social- og sundhedsassistenterne i kommunerne er over 60 år, og det samme gælder 11 procent af -hjælperne. Det modsvarer ikke af en stigning i antallet af nyuddannede, så med andre ord daler udbuddet af uddannet arbejdskraft.

Fagforeningen frygter, at

arbejdsgiverne, hvis det bliver for svært at skaffe uddannet personale, vil ansætte ufaglært arbejdskraft, øge antallet af frivillige eller skære i borgernes velfærdsydelse.

Derfor tager vi ud til kommunerne og giver dem vores billede af virkeligheden og prøver at komme i dialog med dem om, hvad vi sammen kan gøre for sikre de rigtige medarbejdere med de rigtige kompetencer til fremtidens mange opgaver.

Ikke alle social- og sundhedshjælpere skal uddannes til social- og sundhedsassistenter, men de, der gerne vil, skal have mulighed for det på ordentlige vilkår.

BEHOVET STIGER, MEN DER UDDANNES FÆRRE

I 2016 blev der indgået en aftale om optag på social- og sundhedsskolerne mellem LO, KL og Danske Regioner, der betød i alt 5.000 færre praktikpladser. Samtidig er der indført et karakterkrav på 02 i dansk og matematik, hvilket vil forhindre et endnu ukendt antal i at blive optaget på skolerne.

På skolerne i vores område er faldet i tilgang til uddannelserne massivt. Fra 2010 til 2016 er der optaget 1.540 færre på hovedforløbene – fra i alt 3.153 i 2010 til 1.613 optagne i 2016. Det største fald er sket fra 2015 til 2016.

Vi bliver på hospitalerne

Vi bliver ikke færre, men skal råbe for ikke at blive klemmt på retten til at bruge vores kompetencer

Trods rygter om det modsatte, er vores faggrupper i det seneste år ikke blevet færre i regionen, hvis man ser bort fra et fald i antallet af elever. Faldet i elever gør sig gældende i både kommuner og regioner.

I maj 2016 var der 3.847 uddannede medarbejdere på vores områder i Region Hovedstaden, i maj 2017 var der 3.869. Vi bliver ganske vist færre på nogle afdelinger, men det modsvares af, at vi bliver flere på andre.

Der, hvor vi har udfordringer, er på afdelinger, hvor opgaver italesættes som så komplekse, at de kræver særlige kompetencer. Her ser vi, at stillinger konverteres til sygeplejersker, når vores faggrupper stopper, eksempelvis for at gå på pension.

FEJL BLIVER RETTET

Vores fællestillidsrepræsentanter benytter enhver lejlighed til at tale med ledelserne om kompetenceudvikling som et alternativ til afvikling.

Det samme gør fagforeningen og de andre FOA-afdelinger i regionen over for politikere og embedsværk.

Vi er gået meget konkret til værks og har påpeget, når vores faggrupper ikke har været nævnt i diverse rapporter i

forbindelse med hospitalsplanen, selvom vi arbejder på de pågældende områder.

Hver gang har vi kontaktet regionen og spurgt, om meningen er, at vi ikke skal være der. Det har i alle tilfælde ikke været meningen, og det er blevet rettet.

NETVÆRK PÅ TVÆRS

To faglighedsprojekter på henholdsvis det neurologiske og kardiologiske område, der begge blev gennemført i 2015, har vist sig at have haft en god effekt i forhold til at få en dialog op at stå med ledelserne om social- og sundhedsassistenternes kompetencer.

Projekterne er afsluttet, men netværkene på tværs af afdelingerne kører videre, og dette har inspireret til, at vi nu forsøger at få pustet nyt liv i netværk på henholdsvis lunge- og det ortopædkirurgiske område.

Disse to områder var de første, der var genstand for faglighedsprojekter. Dengang havde vi endnu ikke erfaringer med, hvordan vi kunne anvende erfaringerne fra projekterne over for ledelsen, men det har vi nu, og interessen ser ud til at være til stede.



Den 10. maj 2017 kæmpede vi for velfærden, da der i Velfærdsalliancens navn var demonstrationer over hele landet. Medlemmerne trodsede regn og rusk for at råbe politikerne op ved demonstrationer i både Frederiksberg, Gentofte, Glostrup, Rødovre og Albertslund, og ansatte fra Region Hovedstadens arbejdspladser delte flyers ud foran Hovedbanegården med budskabet "Tid til kvalitet". På Københavns Rådhusplads talte blandt andre faglig sekretær Charlotte von Mehren, Social- og Sundhedsafdelingen: "Politikerne skal trykkes på maven, indtil de forstår, at vi siger nej til forringelser, massefyringer og milliardbesparelser. Sammen står vi stærkest, og sammen gør vi forskellen".

Besparelser i Region Hovedstaden

Værktøj til tillidsvalgte og fælles fodslag sættes ind over for besparelser



Region Hovedstadens budgetaftale blev i starten af september vedtaget af et enstemmigt regionsråd.

Konsekvenserne af aftalen er en samlet besparelse på 323 millioner kr., hvoraf 102 millioner kr. er såkaldte gevinstrealiseringer som følge af sundhedsplatformen, selvom denne langt

fra fungerer efter hensigten endnu.

Besparelserne vil medføre ca. 80 afskedigelser, som i stor grad kommer til at gå ud over administrativt personale.

HK og FOA har bedt regionen om et forhandlingsmøde i henhold til loven om større afskedigelser, og vi vil sammen med HK have fokus

på, hvordan regionen kan undgå de mange afskedigelser.

KONSEKVENSER FOR MEDARBEJDERNE

De evindelige besparelser og effektiviseringer har mange konsekvenser for medarbejderne.

I 2015 indledte fagforeningen derfor i samarbejde med de andre FOA-afdelinger i Region Hovedstaden en indsats for at øge indsigten i regionens økonomi og budgetforståelse hos de medarbejderrepræsentanter. (TR og AMR), som FOA har i de øverste MED-udvalg.

Vi har benyttet eksperter fra Forbundet, som har klædt repræsentanterne på til økonomidrøftelserne.

Det har været en stor succes, så vi har derfor besluttet at benytte samme metode i forhold til arbejdsmiljøet, da dette hænger naturligt sammen med budgettet.

FÆLLES UDFORDRINGER

I juni 2017 tog vi sammen med de øvrige FOA-afdelinger i regionen initiativ til et samarbejde med de andre organisationer, som har medlemmer i ansat i Region Hovedstaden.

Vi har mange fælles udfordringer, og der er stor opbakning til, at vi på denne måde får et forum til fælles drøftelser, hvor vi kan handle i fællesskab. Der arbejdes i skrivende stund på et kommissorium.

Et lignende initiativ har vi taget i psykiatrien, hvor vi og de andre faglige organisationer, som har medlemmer i psykiatrien, i begyndelsen af året blev enige om at stå sammen og have fokus på fælles visioner og udfordringer samt støtte vores MED-repræsentanter på tværs for at opnå så stor gennemslagskraft som muligt.

Besparelser på personalet og nedskæringer i antallet af sengepladser i psykiatrien påvirker ikke kun patienterne, men forringer også arbejdsmiljøet. Derfor blander vi os og forsøger at råbe politikerne op. Det skete blandt andet på Folkemødet med uddeling af en pjece, der beskrev udviklingen fra 2008-2017 og dens konsekvenser i form af utilstrækkelig behandling. Antallet af psykiatriske patienter er steget med 44 procent, 10 procent af sengepladserne er sparet væk, udgiften pr. patient er skåret med 18 procent.

Fusion og forventninger

Fagforeningen har fået 40 nye medlemmer på lederområdet.

Det er godt for både ledere, medarbejdere, patienter og borgere.

Den 1. januar 2017 fusionerede Lederforum og FOA. Dermed fik FOA Social- og Sundhedsafdelingen 40 nye leder-medlemmer på ældreområdet, så vi i alt er ca. 200.

De nye medlemmer blev budt velkommen med brev og en invitation til et fyraftensmøde i fagforeningen.

UNDERSØGELSE

Umiddelbart efter fusionen gennemførte fagforeningen en undersøgelse blandt alle medlemmer, registreret som ledere – enten på baggrund af deres faggruppe, deres overenskomst eller deres ledelsesansvar.

Undersøgelsen skulle afklare, hvor stor en andel af de registrerede ledere, som faktisk er ledere med ledelsesansvar og give svar på, hvilke indsatser ledermedlemmer efterspørger.

Overordnet viste undersøgelsen, at to ud af tre ledermedlemmer er enten "daglig leder" eller "afdelingsleder". Fagforeningen har leder-medlemmer i alle 18 kommuner.

Ledermedlemmerne efterspørger især:

1. Løntjek og forhandling af løn og arbejdsvilkår (71%)
2. Større fokus på arbejdsmiljø for ledere (49%)

»Man bliver ikke leder fra den ene dag til den anden«

200 af FOA OGAs medlemmer ledere.
Anette Hadamer er en af dem.

FAKTA: Over de seneste 10 år er der sket en stor omvæltning i ledelse. Mange af de tidligere ledere er blevet erstattet af yngre mennesker. Det betyder, at der er behov for nye ledere, der kan tage over og sikre den fortsatte udvikling af organisationen.

ANETTE HADAMER: Anette Hadamer er leder af FOA OGAs lederforum. Hun har været leder i mange år og har en stor erfaring med at lede og motivere andre. Hun er glad for at være leder og ser det som en stor ansvar og en mulighed for at gøre en forskel.

DET BEMÆRKSVERDIGE PÅ FAGFORENINGEN

• De fleste ledere er kvinder.

• Mange ledere har en baggrund som medarbejder.

• Der er et stort behov for ledere, der kan tage over og sikre den fortsatte udvikling af organisationen.

ER DU MÅSKE BLEVET SPURTT?

• Du er leder i en af de 18 kommuner.

• Du er leder i en af de 18 kommuner.

• Du er leder i en af de 18 kommuner.

Et af fagforeningens ledermedlemmer, Anette Hadamer, fortalte i medlemsbladet i maj, hvorfor hun altid har holdt sig til FOA Social- og Sundhedsafdelingen, selvom det daværende Lederforum forsøgte at hverve hende: "Min sosu-faglighed har jeg jo stadigvæk, selvom jeg er blevet leder, og det har stor betydning for mig at være en del af det sammenhold".

3. Faglige arrangementer rettet mod ledere (39%)

FLERE MØDER

Fagforeningen og ledermedlemmer deltog i februar 2017 på Forbundets Lederlandsmøde for ledermedlemmer fra hele landet. Her blev der valgt nye medlemmer til det landsdækkende Lederudvalg, og der blev delt erfaringer og sat dagsorden for politiske debatter på området.

I marts 2017 deltog vi i det

årlige Ledertræf, der havde temaet "Fremtidens ledelse på ældreområdet", og som en nyskabende inviterede vi i september lederne til et fyraftensmøde om udtagelse af krav til OK18. Her deltog næstformand i Forbundet, Mona Striib.

MÅLSÆTNINGEN

Målsætningen er, at vi skal være det første og bedste valg for alle ledere på FOAs overenskomst.

Sammen med Forbundet

og Sektoren skal vi skabe en platform, hvor hele lederindsatsen afspejler det værdifulde i, at ledere og medarbejdere med samme faglige baggrund er organiseret sammen.

At vi står stærkt på lederområdet har betydning, ikke bare for lederne, men også for medarbejdere, patienter og borgere, fordi ledelse og kompetencer er afgørende for, hvordan vi sammen kan udvikle fagligheden og dermed kvaliteten.

Arbejdsmiljøet skal på dagsordenen hver dag

Der har været fuldt tryk på arbejdsmiljøarbejdet i det forgangne år.

Udviklingssamtaler, aktioner og ikke mindst retten til at ytre sig er blandt værktøjerne.

I det forløbne år har fagforeningen arbejdet på højtryk for at få sat så meget fokus på arbejdsmiljøet som muligt.

Bestyrelsen har vedtaget en arbejdsmiljøstrategi, der sammen med Forbundets strategi for faglig service og kvalitet er udgangspunkt for arbejdet.

Det har udmøntet sig i blandt andet udviklingssamtaler for arbejdsmiljørepræsentanter (AMR), demonstrationer, temadage, konferencer samt møder på arbejdspladserne og kurser i fagforeningen.

Udviklingssamtalerne er godt i gang, men da vi har registreret ca. 600 arbejdsmiljørepræsentanter, får vi ikke alle igennem med det samme.

Via samtalerne får vi indblik i, hvor den enkelte har

brug for en indsats, og vi står allerede klar med kurser.

Vi kan endnu ikke vurdere effekten af samtalerne, da det er et nyt redskab. Men de 60 personer, der indtil videre har været igennem, har været glade for at få et overblik over, hvor der skal sættes ind med kompetenceudvikling.

UDE PÅ ARBEJDSPLADSERNE

En vigtig indsats har været samarbejdet mellem leder og AMR, fordi vi når længst, når vi løfter i flok. Arbejdsmiljøet skal italesættes alle steder i organisationen og tænkes ind i alle punkter på MED-dagsordenen, i forbindelse med omstruktureringer, besparelser, nedlukninger, ombygninger/byggeri, APV, trivselsundersøgelser, implementering af nye hjælpemidler mm.

Udfordringerne opstår ude

på arbejdspladsen, og det er derfor dér, de skal løses. Fagforeningen guider tillidsvalgte og leder til en lokal løsning, og er det ikke nok, kommer vi ud på arbejdspladsen.

LIV, ÆRE, VELFÆRD

Et sundt arbejdsmiljø får man kun, hvis man sætter ord på, når det halter.

Medarbejdere – ikke mindst i sundhedsvæsnet – både må og skal udtale sig om et dårligt arbejdsmiljø og eventuelle farefulde situationer.

Personalet skal være uddannet, der skal være den rette normering, og beboere/borgere/patienter skal være vurderet egnet til at opholde sig det pågældende sted. Hvad enten der er tale om en psykiatrisk afdeling, hjemmeplejen, et socialpsykiatrisk botilbud eller et plejecenter, skal sikkerheden være på plads, både for medarbejdere og borgere.

Vold, trusler og chikane på arbejdspladserne er fortsat en faglig udfordring, og fagforeningen har derfor naturligvis medvirket i udbredelsen af Forbundets landsdækkende kampagne om Liv, ære og velfærd.

Senest i september fik vi med et syreangreb på en af vores kolleger et forfærdeligt eksempel på, at sikkerheden i socialpsykiatrien langt fra er i orden.

Man skal ikke risikere liv og førlighed ved at gå på arbejde. Derfor arbejder fagforeningen via Forbundet på, at politikerne holdes fast på, at der skal flere ressourcer til i både behandlings- og socialpsykiatrien.

Der er bevilget ekstra penge til nye boformer, særligt til borgere med behandlings- og misbrugsdomme, men de første boliger, som var lovet færdige i efteråret 2016, er endnu ikke færdigbyggede.

Det er ikke godt nok.

NYHEDSBREV

Nyhedsbrevet Nyt om Arbejdsmiljø sendes pr. mail til alle arbejdsmiljørepræsentanter. Her bringes nyttig information og invitationer til temadage og konferencer. Fagforeningen får indimellem henvendelser, som henviser til nyhedsbrevet, så vi kan se, at vi også ad den vej kommer tættere på arbejdsmiljørepræsentanterne.

801 (alle tillidsvalgte) modtager nyhedsbrevet
307 åbnede det ved seneste udsendelse i september.

191 ARBEJDSKADESAGER er der i oprettet i fagforeningen. 116 sager omhandler uheld/ulykker, 5 er registreret som psykiske skader, og 17 omhandler vold. 39 sager omhandler erhvervs sygdom, herunder 25 som følge af fysisk skade, 14 som psykisk skade.

Perioden 1/9 2016 til 18/7 2017

Udvikling og anvendelse af kompetencer

Udvikling af kompetencer skal følge med udviklingen i sundhedsvæsenet. Og de kompetencer, der er, skal bruges.

Et af FOAs overordnede mål er arbejdspladser med trygge og fagligt stærke FOA-medlemmer. Det er et mål, der er vedtaget allerøverst oppe på Forbundets kongres, men det er et mål, der kun kan nås gennem en indsats helt ude hos medlemmerne på de enkelte arbejdspladser.

På et seminar i januar 2017 er fagforeningens fællestillidsrepræsentanter, deres suppleanter samt bestyrelse kommet med input til arbejdet med fagligheden på arbejdspladserne, og det videre arbejde foregår i fællesskab mellem fagforening og tillidsvalgte, forankret gennem faste møder med fællestillidsrepræsentanterne.

DET NÆRE SUNDHEDSVÆSEN

Arbejdet med faglighed tager



SKILLS: Det blev til en fjerdeplads, da Tim Henrik Christensen og Kia Simonia fra SOSU C som regionsmestre deltog i DM i SOSU Skills i januar 2017. Ved Euro Skills i november 2016 deltog Olivia Rohde, Social- og Sundhedsassistent på Kløverengen i Ishøj, men kom ikke i medaljerækken. Fagforeningen bakker på alle måder op om Skills, da det er med til at højne fagligheden og booste den faglige stolthed.

udgangspunkt i de aktuelle udfordringer i sundhedsvæsenet.

En af dem er udviklingen

af det nære sundhedsvæsen, hvor opgaver flytter ud fra sygehusene, og vores faggruppers kompetencer

kommer i spil på nye måder.

Fagforeningen må hele tiden have antennerne ude for at sørge for, at vores

Demenshandleplan

For at gøre Danmark til et mere demensvenligt samfund er der på Christiansborg indgået en politisk aftale med afsættelse af 470 mio. kr.

Handleplanen omfatter blandt andet en forbedret pleje- og behandlingsindsats, der skal nedbringe forbruget af antipsykotisk medicin blandt mennesker med demens med 50 procent frem mod år 2025.

Hvis målet skal nås, er social- og sundhedspersonalet helt centrale aktører, og fagforeningen arbejder derfor strategisk og politisk for, at vores grupper får del i de midler, der er afsat til kompetenceudvikling på demensområdet. Blandt andet ved at klæde vores repræsentanter i MED-systemet på.

Værdighedspolitik

I forbindelse med udmøntningen af den såkaldte værdigheds milliard blev alle kommuner pålagt at udforme en værdighedspolitik.

Disse politikker skal fornyes efter kommunalvalget i november, og fagforeningen har gjort sig klar til at søge indflydelse på deres indhold. De eksisterende værdighedspolitikker i vores 18 kommuner er blevet gennemgået, så vi bedst muligt kan inspirere politikerne til, hvad der efter vores mening bør være indeholdt i en god og konkret værdighedspolitik.

grupper ikke bliver glemt, når der udvikles nyt.

Senest har vi i samarbejde med FOA Nordsjælland protesteret imod, at der ikke er tænkt social- og sundhedsassistenter, men udelukkende sygeplejersker, ind i en nyetableret tværkommunal akutfunktion.

Vi fastholder fokus på, hvordan kommunerne arbejder med at udvikle og anvende medarbejdernes kompetencer i forhold til det voksende antal opgaver i det nære sundhedsvæsen. Her har fagforeningen sam-

men med en konsulent fra Forbundet designet et projekt, der skal udvikle, afprøve og validere en konkret metode, som tillidsrepræsentanter og ledere kan bruge til at understøtte udviklingen af kompetencer. Flere kommuner har virket interesserede, men er sprunget fra, og i øjeblikket afventes fra svar Herlev og Gentofte.

DE NYE UDDANNELSER

Den 1. januar i år trådte de nye uddannelser i kraft. Baggrunden er et sundheds-

væsen i forandring, bl.a. med kortere indlæggelser og borgere, der lever længere med flere kroniske sygdomme. Det stiller nye krav til kompetencer, og arbejdsgiverne har derfor ønsket to selvstændige uddannelser med hver sin profil og adskilte opgaver relateret til henholdsvis Lov om social service og Sundhedsloven.

Fagforeningen har fulgt implementeringen af de nye uddannelser via vores medlemmer af de lokale uddannelsesråd og vores repræsentation i bestyrelser-

ne på henholdsvis SOPU og SOSU C.

Af hensyn til uddannelsernes kvalitet, er det naturligvis vigtigt, at også praktikvejlederne har ordentlige arbejdsforhold og de rette kompetencer. I oktober afholdt fagforeningen derfor temadag for praktikvejledere og uddannelsesansvarlige for at drøfte erfaringerne med praktikvejledningen efter indførelsen af de nye uddannelser.

Autorisation til plejehjemsassistenter

Fagforeningen har modtaget henvendelse fra nogle plejehjemsassistenter, der ønsker kompetenceudvikling med henblik på at opnå autorisation. Alle plejehjemsassistenter har derfor været kontaktet, og vi er nu ved at udforske mulighederne for et uddannelsesstilbud til dem, der har vist interesse.

Mangel på faggruppe-repræsentanter

Selvom fokus i dag i højere grad er på arbejdsfællesskaber fremfor monofaglighed, end tilfældet var, da vi etablerede FOA, eksisterer begrebet faggruppe-repræsentanter stadig i FOAs love. Deres funktion er at repræsentere de forskellige faggrupper på den centrale sektors faggruppelandsmøde. Faggruppe-repræsentanterne vælges på fagforeningens generalforsamling for to år ad gangen, næste gang i 2018. Der er p.t. flere vakante pladser.

Fagets dag den 26. november

På Fagets Dag den 26. november hylder vi hvert år vores faggrupper på plejeområdet.

Den 26. november 2016 sendte fagforeningen sms ud med en hilsen, til de medlemmer, vi har mobilnummer på. Desuden fik vi lavet plakater, postkort og badges til uddeling på arbejdspladserne. Fagforeningen opfordrede medlemmer til at skrive deres personlige faglige historier, som blev lagt på en særlige Facebook-side for fagets dag med præmie til de bedste historier.

Den næste Fagets Dag venter lige om hjørnet, og vi er klar til at markere den!





Vi skal være endnu flere

Skolebesøg og en indsats på arbejdspladserne skal give flere nye medlemmer og en stærkere og mere mangfoldig fagforening

Jo flere, vi er, jo stærkere en stemme taler vi med.

Desværre går det i øjeblikket den forkerte vej med medlemsudviklingen. I løbet af det seneste år er antallet af medlemmer i fagforeningen faldet med 1,5 procent fra 15.345 til 15.109 erhvervsaktive medlemmer.

Ser man på organisationsprocenten er den steget i både kommuner og region, hvilket skyldes en stor stigning i organiseringen af elever.

Hvis man derimod undlader at tælle eleverne med, er der færre af de ansatte i både kommuner og region, der er medlemmer af fagforeningen, end tilfældet var for et år siden.

DET NATURLIGE VALG

Fagforeningens bestyrelse har derfor vedtaget en strategi for organisering og fastholdelse af medlemmer. Målet er at øge oplevelsen af værdi af medlemskabet og gøre FOA til det naturlige valg.

Det skal blandt andet ske gennem besøg på arbejdspladser, ved en indsats over for elever og ved et øget fokus på det private område. Desuden er det en del af strategien, at der skal arbejdes for at få flere og stærkere tillidsrepræsentanter og derved øge fagforeningens synlighed og nærvær på alle arbejdspladser.

Det seneste initiativ er, at fagforeningens *organizer* kontakter de medlemmer, der melder sig ud. Ikke for at presse til fortsat medlem-

Fagforeningen parkerede en af de første skoledage i august FOA-bussen foran SOSU-skolen SOPU på Vesterbro for at møde nye og kommende medlemmer.

skab, men først og fremmest for at blive klogere på, hvad vi som forening kan gøre bedre for at leve op til medlemmernes forventninger.

Desuden skal mangfoldigheden blandt medlemmerne afspejles i fagforeningen. Vi skal have flere tillidsrepræsentanter med anden etnisk baggrund end dansk, og vi skal udbrede kendskabet til den danske model blandt kolleger, der ikke er opvokset i Danmark.

Arbejdet med integration er forankret i vores lokale

NIF-netværk (Netværk i Fagbevægelsen). Her arbejder vi i øjeblikket på at gøre møderne mere målrettede i forhold til handlinger, som inddrager vores udenlandske kolleger i fællesskabet.

BESØG PÅ SKOLER

Fagforeningens skolepatrulje, der består af fem fællestillidsrepræsentanter og fagforeningens organiser, tager jævnligt på besøg på skolerne, og eleverne kan derfor komme til at møde os mere end én gang i løbet af uddannelsen.

Der er generelt stor aktivitet ved besøgene, og eleverne vil meget gerne i dialog. Rigtig mange af de elever, som ikke allerede har et medlemskab, melder sig ind efter at have mødt os på skolen.



Midt i vinterkulden fyrede fagforeningen den 6. januar op under en fest i anledning af 20 året for stiftelsen i 1997. Her blev formandens festtale blandt andet brugt til at luften visionen for de kommende år: "At FOA Social- og Sundhedsafdelingen udvikler sig til en endnu mere synlig og endnu stærkere fagforening".

STÆRKERE OG MERE SYNLIGE TILLIDSREPRÆSENTANTER

Fagforeningen er intet uden tillidsrepræsentanterne og det vigtigste i forhold til organisering og fastholdelse af medlemmer er derfor stærke og

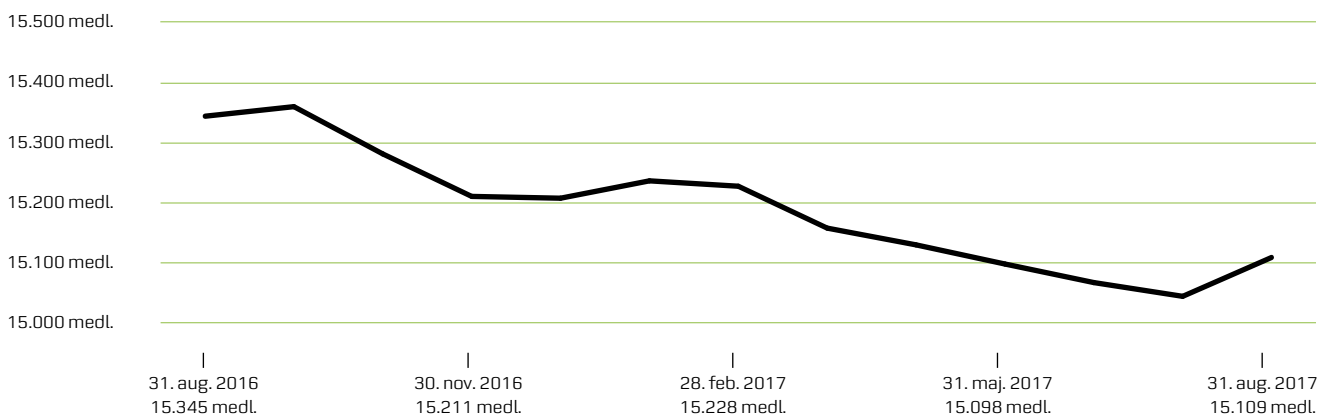
synlige tillidsrepræsentanter.

Organisering af medlemmer er kommet mere i fokus på grundkurset for nye tillidsrepræsentanter, hvor kursisterne møder vores organiser både ved start og slut.

Desuden er organiser på

turné til alle TR-netværk for at tale om medlemsorganisering. Turnéen skal bane vejen for arbejdspladsbesøg og indsatser på den enkelte arbejdsplads i samarbejde med den lokale tillidsrepræsentant.

Erhvervsaktive medlemmer i FOA Social- og Sundhedsafdelingen



Velfærdens stemmer varmes op

Den 21. november er der valg til landets kommuner og regioner.

Fagforeningen er aktiv for at præge debatten og valgene med "Velfærdens stemme".

Hovedparten af FOA Social- og Sundhedsafdelingens medlemmer har kommunal- og regionspolitikere som arbejdsgivere. Derfor har fagforeningen interesse i at opnå indflydelse på, hvilke emner der præger valgkampen. De beslutninger, de valgte politikere træffer, vil få store konsekvenser for medlemmernes faglighed og arbejdsvilkår.

Det overordnede kampagnetema er "Velfærdens stemme". Fokus er på kommunal og regional kernevelværd, og kravet om flere hænder er det helt centrale.

Hensigten er, at kandidater og offentlighed skal høre velfærdens stemme, og at medlemmerne skal bruge velfærdens stemme.

ANBEFALER IKKE BESTEMTE KANDIDATER

Fagforeningen anbefaler ikke medlemmerne at stemme på bestemte partier eller kandidater. Men vi anbefaler at stemme på partier eller kandidater, der kæmper for at bevare og forbedre velfærd.

Vi anbefaler medlemmerne at bruge velfærdens stemme og tage aktivt del i valgmøder og andre aktiviteter op til valgene og stille spørgsmål og krav til politikerne.

En undersøgelse fra juni måned viser, at danskerne ønsker kommunal kernevelværd. Ældrepleje, sundhed og beskæftigelse er de tre emner, de fleste prioriterer højest, når de skal vælge, hvem de vil stemme



FOTO: MARK KNUDSEN/MONSUN

Medlemmerne i Høje-Taastrup blæste valgkampen i gang med et livligt debattmøde allerede i august.

på til kommunalvalget. For hele 41 procent rangerer ældrepleje som et af de tre vigtigste emner i valgkampen, og 14 procent peger på det som det allervigtigste. 32 procent har sundhed i deres top 3.

Fagforeningen har udarbejdet en lille plakat til brug for arbejdspladserne, som fremhæver de mest centrale spørgsmål for medlemmernes arbejdsvilkår. Der er desuden udarbejdet ark med fakta for hver enkelt kommune og for regionen med konkrete oplysninger og tal, som blandt andet viser besparelserne på ældre og sundhed over en årrække. Også medlemmernes egen oplevelse af og viden om f.eks. ældreområdet i egen kommune er inddraget ved hjælp af en spørgeskemaundersøgelse. Det hele for at

være klædt på til at bidrage med spørgsmål i valgkampen.

"VORES" KANDIDATER

Fagforeningen giver ingen økonomisk støtte hverken til partier eller enkeltpersoner, der stiller op til valg. Men vi giver gerne spalteplass i medlemsbladet til medlemmer, der stiller op – uanset partifarve. De, der har taget imod tilbuddet, er præsenteret i den udgave af bladet, der udkom sammen med denne beretning (nr. 4 2017).

Når valgene er afholdt, tager fagforeningen kontakt til de valgte politikere i regionsråd og kommunalbestyrelser for at opnå størst mulig indflydelse på den førte politik til gavn for medlemmerne.

Valgmøder

Den 2. november holder fagforeningen "Valg-Banko" i mødesalen. Formand Mari-Ann Petersen taler om fagforeningens holdninger og politiske vinkler på valgene til kommuner og regioner inden bankospil og hyggeligt samvær.

Fagforeningen støtter desuden op om de valgaktiviteter, som de faglige klubber eller de faglige organisationer lokalt afholder i kommunerne.

De syv FOA-fagforeninger i Region Hovedstaden, der har ansatte på det regionale område, afholder et fælles valgmøde i fagforeningens mødesal den 6. november, hvor spidskandidaterne til Regionsrådet alle er inviteret.

Derudover deltager vi i LO Hovedstadens valg-aktiviteter, hvor der blandt andet er lavet filmklip til sociale medier og er inviteret til fælles valgmøde.

Fra Infoa til FOA SOSU

I fagforeningen arbejder vi hele tiden for at synliggøre os over for medlemmerne.

Det skal være tydeligt, hvad man får for sit kontingent, og hvordan man får det.

Fagforeningen skal med sin kommunikation give medlemsskabet af FOA værdi ved at styrke det faglige fællesskab, holde medlemmerne orienterede om medlemstilbud og aktiviteter og formidle de resultater, som fagforeningen opnår fagligt og politisk.

Politisk ledelse har i foråret arbejdet med en ny kommunikationsstrategi, som senest fællestillidsrepræsentanterne gav sine input til på FTR-konferencen i september. Når disse input er færdigbearbejdet, vil et udkast til strategi og handleplan blive forelagt bestyrelsen. Selvom strategien således ikke er endeligt vedtaget, kan vi allerede nu tegne nogle pejlemærker:

Strategien har medlemmet i centrum og tager udgangspunkt i FOAs værdier: Handlekraftig, inspirerende og hjælpsom.

Det betyder, at vi skriver om det, medlemmer gerne vil læse, og om det, medlemmerne har brug for, og vi formidler det via de medier,



medlemmerne betjener sig af. Vi fortæller, når vi gør noget og mener noget på medlemmernes vegne. Vi inspirerer til handling og faglig stolthed. Og vi markedsfører vores medlemstilbud og vores service.

MEDLEMSBLADET

Medlemsbladet er i skrivende stund under forandring. Tydeligst er navne-

skiftet fra Infoa til FOA SOSU fra og med blad nr. 4 2017.

Med navneskiftet er det blevet tydeligere, at bladet handler om hverdagen som ansat i social- og sundhedssektoren, og at afsenderen er FOA Social og Sundhedsafdelingen. Indholdsmæssigt arbejdes der på at få flere, men kortere artikler, der kobler politik med fag og arbejdsliv.

Desuden er der skruet op for de underholdende elementer for at lokke flere læsere til. Bladet skal ikke være mindre seriøst, men mere indbydende og lettere tilgængeligt.

HJEMMESIDEN

Foa.dk/sosu er en underside til foa.dk. Her skal vi vise det frem, der er særligt for

os – lokale nyheder og aktiviteter. Som noget nyt kan man desuden nu finde fagforeningens politikker og strategier på hjemmesiden.

Statistikken viser, at medlemmerne især besøger vores hjemmeside for at finde kontaktoplysninger, og formidlingen af nyheder foregår derfor først og fremmest via fagforeningens elektroniske nyhedsbrev. I juni 2017 udkom vi med det første nyhedsbrev i et nyt layout og med mulighed for segmentering, så særlige medlemsgrupper, eksempelvis tillidsvalgte eller elever, kan få vist særligt indhold.

SOCIALE MEDIER

Den hurtige "her-og-nu-formidling" af budskaber og dialog finder sted på Facebook og Instagram. Målet er mange aktive følgere – dvs. følgere, der liker og deler, så vi får spredt vores budskaber. Vi er endnu ikke på Instagram, men det kommer vi, og antallet af følgere på Facebook stiger.

Dog har vi langt fra alle de følgere, vi gerne vil have, og vi er derfor helt afhængige af, at de, der kender os allerede, hjælper med at udbrede kendskabet til vores side blandt deres venner – og selvfølgelig især kolleger – ved at like og dele.

Tilmeld dig nyhedsbrevet fra forsiden af foa.dk/sosu (boksen til højre)

Like vores side på facebook.com/foasosu

12.992 abonnerer på nyhedsbrevet

7.133 åbnede senest udsendte nyhedsbrev

1.362 følger facebook siden

2.772 (unikke) besøgte var der på www.foa.dk/sosu i august

55% af besøgene på hjemmesiden kom fra en mobiltelefon.

Tal trukket den 22. september 2017

Ny strategi for faglig service og kvalitet

Oplevelse og resultat hænger sammen, når vi taler medlemservice.

På FOA-kongressen i 2016 blev der vedtaget en ny servicestrategi for FOAs samlede faglige service. Den nye strategi tager udgangspunkt i, at resultat og indsats er ikke kan stå alene. Det handler i høj grad også om selve oplevelsen, hvis vi skal tiltrække og fastholde medlemmer.

Strategien bygger på, at faglig service er noget, vi alle

bidrager til, og skal samarbejde om: Tillidsvalgte, valgte og ansatte i fagforeningen og i forbundshuset.

Sammen skal vi yde en faglig service, som viser handlegkraft, og som er værd at tale om. Vi skal yde servicen dér, hvor medlemmerne er, den skal vise indsigt i medlemmernes arbejdsområder, og det skal være service i kraft af samarbejde og læring.

Igennem 2017 har fagforeningens bestyrelse, tillidsvalgte, valgte og ansatte arbejdet med at udvikle og implementere strategien.

I januar var bestyrelse og fællestillidsrepræsentanter samlet til en workshop om strategien, og efterfølgende har vi på en lang række workshops for tillidsvalgte arbejdet med at beskrive, hvad der er god service, og hvordan vi kan sikre medlemmerne en god oplevelse uanset resultat af indsatsen.

Det samlede personale

på Godthåbsvej har arbejdet med strategien på en konference dag i foråret, og på AMR-konferencen i oktober blev også arbejdsmiljørepræsentanterne inddraget.

Målet er blandt andet at øge synligheden af FOA lokalt og opnå en højere grad af tilgængelighed. Desuden skal vi øge de tillidsvalgtes personlige gennemslagskraft, så vi samlet set er endnu bedre til at stå fast, når vi er professionelt uenige med ledelsen om forhold på arbejdspladserne.

MILLIONER I MERVÆRDI

I 2017 har det været synligt i medlemsbladet, hvad fagforeningens hjælp har betydet for medlemmerne i kroner og øre. I den periode (1. januar–5. oktober) er der tale om mere end tre millioner kroner. Det drejer sig fx om ekstra godtgørelse i forbindelse med afskedigelse, undgået tilbagebetaling af for meget udbetalt løn og rejsning af lønkrav over for Lønmodtagernes Garantifond ifm. konkurser. Går man tilbage til oktober 2016 har fagforeningen alene ifm. specifikke løn- og afskedigelsesager skaffet medlemmerne en merværdi på 4,5 millioner kroner. Hertil kommer alle de sager, der ikke bæres ind i fagforeningen, fordi tillidsrepræsentanten eller fællestillidsrepræsentanten løser dem med et tilfredsstillende resultat.

SAGER OPRETTET I FAGFORENINGEN

- 547** afskedigelser
- 58** bortvisninger
- 36** medlemmer ramt af konkurs
- 340** lønsager

Sager, hvor fagforeningens rolle alene har været at bistå den lokale TR er ikke medregnet. Heller ikke forhold, der hurtigt er løst og derfor ikke er opført som en egentlig sag.

Perioden 1/9-16 til 20/9-17

*Vi gjorde det igen:
Fyldte teltet i gården med
morgenfriske og sangglade
medlemmer den 1. maj.*



FOTO: MARK KNUDSEN/MONSUN

Generalforsamling 2017

Der afholdes ordinær generalforsamling i FOA Social- og Sundhedsafdelingen onsdag den 15. november 2017 i Østerbrohuset, Århusgade 103, København Ø.
Alle medlemmer er velkomne

FOTO: MARK KNUDSEN/MONSUN



KL. 15.30–16.45: "MARKEDSPLADS" – mød din fagforening. Tal med en sagsbehandler, mød a-kassen, arbejdsmiljøkonsulenten, hør om medlemshvervning, få en snak med Pensam og meget meget mere.

16.45–17.45: DET STORE JULEBORD

17.45: GENERALFORSAMLING

DAGSORDEN

1. Velkomst
2. Godkendelse af forretningsorden
3. Valg af dirigenter
4. Valg af stemmeudvalg
5. Beretning
6. Vedtagelse af arbejdsprogram (side 22-23)
7. Budget og fastsættelse af kontingent (side 40-44)
8. Indkomne forslag (side 25)
9. Lovforslag (side 26-39)
10. Valg

På generalforsamlingen skal man være til stede under det enkelte dagsordenspunkt for at kunne afgive sin stemme.

AD 10: VALG

Bestyrelsen

- A:** Faglig sekretær:
Charlotte Thim von Mehren, genopstiller
- B:** Bestyrelsesmedlem:
Vibeke Jensen, genopstiller
- C:** Bestyrelsesmedlem
Elsebeth Bjørnkjær, genopstiller
- D:** Bestyrelsessuppleant:
Christina Risaberg Müller, genopstiller

Øvrige

- E:** Revisorsuppleant: Charlotte Christiansen, genopstiller
- F:** Fanebærersuppleant:
Heidi Kelm Jensen, genopstiller

Da der ikke er kampvalg til nogen poster, bortfalder muligheden for at stemme til personvalg ved personligt fremmøde i fagforeningen forud for generalforsamlingen.

Tilmelding til generalforsamlingen skal ske på www.foa.dk/sosu-gf17. Sidste frist for tilmelding til spisning er den 8. november. Hvis du ikke har adgang til internettet kan tilmelding ske ved henvendelse til Hanne Jensen på telefon 4697 2200.

FOA Social- og Sundhedsafdelingens **Arbejdsprogram 2018**

Med drøftelse og vedtagelse af et arbejdsprogram ønsker fagforeningen at gøre det tydeligere, at det er generalforsamlingen og dermed medlemmerne, der beslutter, hvad fagforeningen skal arbejde med det kommende år.

Forslaget til arbejdsprogram er blevet til i en proces, hvor fagforeningen via en spørgeskemaundersøgelse har spurgt medlemmerne, hvad de ser som de største udfordringer i arbejdet, og hvor de mener, fagforeningen skal gøre en indsats. Efterfølgende er forslaget blevet

drøftet med alle fællestillidsrepræsentanter i september. I oktober har bestyrelsen drøftet og har enstemmigt indstillet arbejdsprogrammet til vedtagelse. Der kan stilles ændringsforslag til arbejdsprogrammet på generalforsamlingen.

FOTO FRA GENERALFORSAMLING 2016: MARK KNUDSEN/MONSUN



Et fagligt forsvarligt arbejdsmiljø

1. Besparelser på velfærd forringer arbejdsmiljøet. Indsatsen for at påvise og afværge konsekvenserne for arbejdsmiljøet skal styrkes. Medlemmer og tillidsvalgte skal rustes til at sige fra, når det er nødvendigt.
2. Behandlingspsykiatrien, socialpsykiatrien og handicapområdet skal have en særlig opmærksomhed. Det skal ikke være farligt at gå på arbejde.
3. For mange medlemmer rammes af sygdom og nedslidning. Der skal være et særligt fokus på forebyggelse og fastholdelse på arbejdspladsen.
4. Indsatsen for overholdelse af arbejdstidsreglerne, for retten til pauser og opmærksomheden på alene-arbejde fortsætter.

Retfærdig løn

1. De offentlige overenskomster skal fornys. Vi skal sammen stille krav om et godt resultat, der afspejler faglighed og ansvar. Overenskomstfornyelsen bliver en helt central arbejdsopgave i 2018.
2. Arbejdet med at sikre, at medlemmerne får del i de lokale lønmidler fortsætter. Nye lønpolitikker for lederområdet skal implementeres. Vi holder fast i retten til en årlig lønforhandling for alle faggrupper.

Uddannelse og faglighed

1. Kampen for medlemmernes mulighed for at bruge deres faglighed og kompetencer og beholde opgaver fortsætter. Det gælder alle faggrupper, herunder ledermedlemmerne.
2. Særligt social- og sundheds-hjælperne oplever en usikkerhed i forhold til deres fremtidige jobmuligheder i kommunerne. Det drøfter fagforeningen med alle 18 kommuner sammen med kommunernes udfordring med at rekruttere SOSU-personale.
3. Kompetencefondene bugner af penge. De skal bruges til gavn for medlemmernes faglige udvikling og efteruddannelse.

Et større og stærkere fællesskab

1. Medlemsorganisering og fastholdelse er en afgørende opgave. På skolerne og på arbejdspladserne.
2. Alle arbejdspladser skal være overenskomstdækkede. Medlemsorganisering og valg af tillidsrepræsentanter på de private virksomheder har høj prioritet.
3. Ved at være mere synlige på holdninger og resultater gør vi fagforeningen større og stærkere.
4. Stærke tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter med opbakning fra medlemmerne er en forudsætning for ordentlige forhold på arbejdspladserne. Nye uddannelses tilbud til de

tillidsvalgte implementeres, og vi arbejder videre for at forbedre de tillidsvalgtes vilkår.

5. Arbejdspladsfællesskaberne skal styrkes, så medlemmerne står sammen og også siger fra, når noget ikke er i orden.
6. De unge medlemmer er fremtidens fagforening. Mulighederne for igen at etablere et lokalt ungdomsarbejde skal undersøges.
7. Implementeringen af "Strategien for faglig service og kvalitet" fortsætter, så den faglige medlemservice bliver endnu bedre, vi løser sagerne sammen med medlemmerne og løfter dem kollektivt.

Den kollektive velfærd skal forsvares

1. Velfærd under pres har alvorlige konsekvenser for medlemmerne og for deres arbejdsforhold. Vi støtter aktivt initiativer, der vil forsvare og udvikle velfærdssamfundet.
2. Samarbejdet med a-kassen og indsatsen for, at ledige medlemmer opkvalificeres fagligt og hurtigt kommer i arbejde igen – og ikke mindst for, at ingen ryger ud af systemet og mister sit forsørgelsesgrundlag – fortsætter.
3. Der arbejdes politisk for at opnå størst mulig indflydelse til gavn for medlemmerne ved at invitere til dialog og samarbejde. De politiske kontakter til Regionsrådet, de 18 kommuners byråd, politiske udvalg, ældrerådene og en række interesseorganisationer skal styrkes i det kommende år.

Valgskema 2017–2020

2017	2018	2019	2020
	Formand Mari-Ann Petersen		Næstformand Tina Græsted
Faglig sekretær Charlotte Thim von Mehren	Faglig sekretær Maria Kim Konstantinidou	Faglig sekretær Janine Almy Faglig sekretær Eva D'Artibale Lorenzen	
Bestyrelsesmedlem Vibeke Jensen	Bestyrelsesmedlem Jean Petersen	Bestyrelsesmedlem Kate B. Flenting	Bestyrelsesmedlem Kisser Maak
		Bestyrelsesmedlem Lisbeth Glaven	
Bestyrelsesmedlem Elsebeth Bjørnkjær	Bestyrelsesmedlem Susan McAlden	Bestyrelsesmedlem Laila Marie Hansen	Bestyrelsesmedlem Heidi Kelm Jensen
2. bestyrelsessuppleant Christina Risberg Müller	1. bestyrelsessuppleant Carina B. Olsen	2. bestyrelsessuppleant Christina Risberg Müller	1. bestyrelsessuppleant Carina B. Olsen
Revisorsuppleant Charlotte Christiansen	Revisor Lene Tesdorph Jørgensen	Revisorsuppleant Charlotte Christiansen	Revisor Britta Markussen
Fanebærersuppleant Heidi Kelm Jensen		Fanebærersuppleant Heidi Kelm Jensen	Fanebærer Benthe Viola Holm

Bestyrelse og udvalg – 2017

BESTYRELSE

Mari-Ann Petersen, formand
Tina Græsted, næstformand
Eva D'Artibale Lorenzen, faglig sekretær
Charlotte Thim von Mehren, faglig sekretær
Maria Kim Konstantinidou, faglig sekretær
Janine Almy, faglig sekretær
Elsebeth Bjørnkjær
Vibeke Jensen
Heidi Kelm Jensen
Kisser Maak
Jean Petersen
Susan McAlden
Kate B. Flenting
Lisbeth Glaven
Laila Marie Hansen
Carina Barsøe Olsen, 1. suppleant
Christina Risberg Müller, 2. suppleant

Britta Markussen, revisor
Lene Tesdorpf Jørgensen, revisor
Charlotte Christiansen, revisorsuppleant

Benthe Viola Holm, fanebærer
Heidi Kelm Jensen, fanebærersuppleant

1. MAJ UDVALGET

Charlotte Thim von Mehren, faglig sekretær,
politisk ansvarlig
Eva D'Artibale Lorenzen, faglig sekretær
Janine Almy, faglig sekretær
Vibeke Jensen, bestyrelsesmedlem
Susan McAlden, bestyrelsesmedlem
Kate Blumensaadt Flenting, bestyrelsesmed-
lem

NETVÆRK I FAGBEVÆGELSEN (NIF)- UDVALG

Eva D'Artibale Lorenzen, faglig sekretær
Jean Petersen, politisk ansvarlig

LOVUDVALGET

Mari-Ann Petersen, formand
Tina Græsted, næstformand
Elsebeth Bjørnkjær, bestyrelsesmedlem
Lisbeth Glaven, bestyrelsesmedlem
Eskild Høegh-Andersen, politisk konsulent

OK 18-UDVALG

Mari-Ann Petersen, formand
Janine Almy, faglig sekretær
Susan McAlden, bestyrelsesmedlem
Heidi Kelm Jensen, bestyrelsesmedlem
Lars Svane, forhandlingschef

SENIORKLUBBENS BESTYRELSE

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

Indkomne forslag

Jane Dippel Nielsen, Tårnby Kommunes Hjemmepleje, stiller følgende forslag:

Det foreslås, at bestyrelsen frem til generalforsamlingen i 2018 undersøger mulighederne for oprettelse af en kontingentfinansieret pulje/fond, der kan yde tilskud til sundhedsfaglig behandling til medlemmer.

Ændringsforslag til FOA Social- og Sundhedsafdelingens love

Bestyrelsens samlede ændringsforslag, som det fremsættes til behandling på fagforeningens generalforsamling 15. november 2017

Ændringer ift. de nuværende love er markeret med rød.

NUVÆRENDE LOVE

FORSLAG TIL NY FORMULERING

ARGUMENT/KOMMENTAR

§ 1: Navn og hjemsted

Stk. 1

Fagforeningens navn er FOA Social- og Sundhedsafdelingen.

Stk. 2

Fagforeningen har hjemsted i Frederiksberg Kommune.

§ 2: Mål og værdier

§ 2: Grundlag, formål og mission

Stk. 1

Fagforeningens mission:

At vi i fællesskab - fagforeningen, tillidsvalgte og medlemmer - kæmper for medlemmernes faglige og sociale rettigheder og krav.

Stk. 2

Fagforeningens vision:

FOA Social- og Sundhedsafdelingen - ikke til at komme udenom. Medlemmernes bedste valg.

Stk. 1

Fagforeningens grundlag er et menneskesyn, som bygger på demokrati, nærhed og trykthed, mangfoldighed, solidaritet og respekt.

Fagforeningen er et fællesskab af medlemmer, der bruger den fælles styrke til at skabe bedre arbejdsliv for fællesskabet og for den enkelte.

Medlemmerne er fagforeningens vigtigste ressource. Det er medlemmernes engagement, deltagelse og aktivitet, der gør fagforeningen dynamisk og demokratisk. Det er fællesskabet, der giver fagforeningen samlet kollektiv styrke.

Hele § 2 foreslås omformuleret og forkortet. Det nye forslag erstatter altså til fulde de gældende formuleringer i hele § 2.

Med ændringsforslaget, vil der fremadrettet kun være 3 stykker i denne paragraf frem for de nuværende 4 stykker.

Stk. 3

Fagforeningens grundlag er et menneskesyn, som bygger på demokrati, nærhed og tryghed, mangfoldighed, solidaritet og respekt.

Fagforeningen er et fællesskab af medlemmer, der bruger den fælles styrke til at skabe bedre arbejdsliv for fællesskabet og den enkelte. Fællesskabet og den enkelte er hinandens forudsætning.

Det er medlemmernes engagement, deltagelse og aktivitet, der gør fagforeningen dynamisk og demokratisk, og som er med til at fremme og værne om fælles interesser. Det er samtidig fællesskabet og en række fælles værdier, der giver fagforeningen samlet kollektiv styrke.

Fagforeningen bygger på åbenhed og tilgængelighed.

Fagforeningens tillidsvalgte er det bånd, der binder fagforeningen sammen.

Stk. 2

Fagforeningens formål er:

- At organisere offentligt og privat ansatte, ledige og elever inden for social- og sundhedsområdet i fagforeningens geografiske område
- At sikre og forbedre medlemmernes løn, pension og ansættelsesforhold
- At yde hjælp, støtte og service til det enkelte medlem efter behov
- At fremme medlemmernes uddannelsesmæssige baggrund samt fagligheden på arbejdspladserne
- At arbejde for sunde og trygge arbejdspladser med et godt fysisk og psykisk arbejdsmiljø
- At hjælpe ledige medlemmer til nyt arbejde
- At påvirke samfundsudviklingen fagligt, politisk, økonomisk, socialt, uddannelsesmæssigt og kulturelt samt at fremme ligebehandlingen i samfundet til gavn for medlemmerne.

Stk. 4

1. Fagforeningens formål er: Tryghed og faglighed.

- At organisere offentligt og privat ansatte, ledige og elever indenfor social- og sundhedsområdet.
- At sikre kvalitet i medlemsydelsen gennem en effektiv drevet fagforening.
- At påvirke samfundsudviklingen fagligt og politisk.
- At arbejde for ligestilling, integration og mangfoldighed.
- At fremme medlemmernes uddannelsesmæssige baggrund og muligheder.
- At arbejde for udvikling af fag og faglighed på arbejdspladserne.
- At arbejde for et bedre fysisk og psykisk arbejdsmiljø.
- At sikre og forbedre medlemmernes løn, pensions- og ansættelsesforhold.
- At yde hjælp, støtte og service til det enkelte medlem i forbindelse med sygdom,

Stk. 3

Fagforeningens mission er:

- At fagforeningen, tillidsvalgte og medlemmer i fællesskab kæmper for medlemmernes faglige og sociale rettigheder og krav.

- afskedigelse eller arbejdsskade.
- At sikre medlemmerne information om faglig og samfundsmæssig udvikling, herunder udgive et fagforeningsblad.
 - At sikre tilbud om uddannelse og kompetenceudvikling til fagforeningens tillidsvalgte.
 - At arbejde for oprettelse af arbejdspladsklubber/kommuneklubber.
 - At hjælpe ledige medlemmer til nyt arbejde.
 - At understøtte ungdomsarbejdet i fagforeningen.
 - At understøtte lederarbejdet i fagforeningen.
 - At understøtte seniorarbejdet i fagforeningen.

§ 3: Medlemmet

Stk. 1

Målet er det fælles faglige demokrati - og dermed medlemmets indflydelse - som skal være så direkte som muligt overalt i fagforeningen.

Det direkte demokrati og det repræsentative demokrati skal samlet set sikre og styrke medlemmets ret til indflydelse i fagforeningen.

Det repræsentative demokrati skal først og fremmest sikre varetagelsen af kollektivets interesser i fagforeningen.

Det direkte demokrati skal sikre medlemmets ret til at blive hørt, orienteret, inddraget og til at beslutte om egne forhold.

Stk. 2

Fagforeningen er et fællesskab med en mangfoldighed af faggrupper, hvor fagligheden er det afgørende element, og hvor der er brug for fællesskaber, som sikrer den enkeltes faglighed.

Stk. 1

a.

Som medlemmer optages alle, der er beskæftiget, under uddannelse eller ledige inden for fagforeningens faglige og geografiske område.

b.

Medlemmer, der forlader arbejdsmarkedet og overgår til pension, kan fortsætte deres medlemskab, idet de dog ikke er valgbare.

Stk. 2.

Medlemmernes indflydelse skal være så direkte som muligt. Som medlem har man ret til at blive hørt og være medbestemende om egne forhold og have indflydelse på forhold, aftaler og den overenskomst, der vedrører arbejdslivet.

§ 3, stk. 1-3 foreslås omformuleret og forkortet.

Forslaget til § 3, stk. 1-2 erstatter til fulde de gældende formuleringer i § 3 stk. 1-3.

Fagligheden udvikles i mødet med borgeren, gennem uddannelse, efteruddannelse, kompetenceudvikling, erfaring og det tværfaglige samarbejde på arbejdspladsen.

Fagforeningen og tillidsrepræsentanterne skal løbende arbejde for, at fagligheden udvikles og synliggøres. Det gælder på arbejdspladsen, på uddannelsesstederne, i forbundet og politisk.

Fagforeningen og tillidsrepræsentanterne skal løbende arbejde for, at medlemmernes faglighed og kompetencer respekteres og anerkendes.

Fagforeningen og tillidsrepræsentanterne skal opfange tendenser og strategisk tage aktiv handling, når medlemmernes faglighed eller kompetencer trues eller undertrykkes.

Stk. 3

Som medlem optages alle, der er omfattet af, beskæftiget, ledige eller under uddannelse inden for fagforeningens faglige og geografiske område.

Stk. 3

~~Som medlem optages alle, der er omfattet af, beskæftiget, ledige eller under uddannelse inden for fagforeningens faglige og geografiske område.~~

Stk. 4

Medlemsrettigheder er gældende fra den dag, hvor det første kontingent er betalt.

Stk. 3

a. Medlemsrettigheder er gældende fra den dag, hvor det første kontingent er betalt, ~~bortset fra konfliktunderstøttelse.~~

b.

FOAs hovedbestyrelse kan fastsætte regler for og størrelsen af konfliktkontingent og konfliktunderstøttelse samt krav til medlemskabets forudgående varighed.

Der er behov for en præcisering af, at der ikke automatisk gives konfliktunderstøttelse, såfremt indmeldelse er sket efter den af Hovedbestyrelsen fastsatte dato.

Tilføjelse er en afskrift af Forbundslovenes §13, stk. 4, sætning 2 og 3.

Stk. 5

Kontingentrestance kan medføre tab af medlemsrettigheder.

Stk. 4

Kontingentrestance kan medføre tab af medlemsrettigheder.

Stk. 6 Medlemmer kan indbringe klager over sagsbehandlingen og afgørelser, som angår medlemmets individuelle, personlige rettigheder for forbundets klageinstans. Undtaget herfor er sager af politisk karakter eller sager, der er omfattet af andre klagemuligheder.	Stk. 5 Medlemmer kan indbringe klager over sagsbehandlingen og afgørelser, som angår medlemmets individuelle, personlige rettigheder for forbundets klageinstans. Undtaget herfor er sager af politisk karakter eller sager, der er omfattet af andre klagemuligheder.	
Stk. 7 Udmeldelse sker til udgangen af måneden.	Stk. 6 Udmeldelse skal ske skriftligt med en måneds varsel til udgangen af en kalendermåned.	Det tilføjes, at udmeldelse skal ske med en måneds varsel. Dette følger af a-kassevedtægterne. Da fagforeningen og a-kassen har fælles medlemsafdeling bør det altså være det samme.
	Stk. 7 Et medlem, som fortsat er beskæftiget inden for forbundets faglige område, kan ikke melde sig ud, når konflikt er varslet. Først når konflikten er afsluttet og ny endelig underskrevet overenskomst foreligger, kan medlemmet bringe sit medlemskab til ophør.	Præcisering af, at man ikke kan melde sig ud under konflikt. Tilføjet som det står i forbundslovenes §13, stk. 4.

§ 4: Kontingent

Stk. 1
Generalforsamlingen fastsætter et månedligt fagforeningskontingent.

Stk. 2
Kontingentet betales månedsvis forud.

Stk. 3
Undlader et medlem at betale kontingent, medfører det sletning i overensstemmelse med de i arbejdsløshedsforsikringsloven fastsatte regler.

Stk. 4
Medlemmerne hæfter alene med deres kontingent.

§ 5: Generalforsamling

Stk. 1

Generalforsamlingen er fagforeningens højeste myndighed.

Stk. 2

Generalforsamlingen afholdes i 4. kvartal. Generalforsamlingen indkaldes med mindst 8 ugers varsel ved annoncering i fagforeningsbladet.

Indkomne forslag - herunder lovforslag og forslag til valg - skal være fagforeningen i hænde senest 4 uger før generalforsamlingen.

Stk. 2:

a.

Ordinær generalforsamling afholdes årligt i 4. kvartal. Generalforsamlingen indkaldes med mindst 8 ugers varsel ved annoncering i fagforeningsbladet og/eller på fagforeningens hjemmeside.

b.

Indkomne forslag - herunder lovforslag og forslag til valg - skal være fagforeningen i hænde senest 4 uger før generalforsamlingen.

Det præciseres, at denne § udelukkende omhandler den ordinære generalforsamling.

Det præciseres, at der afholdes ordinær generalforsamling årligt og ikke blot, at det skal ske i 4. kvartal.

Dertil anden mulighed for indkaldelse.

Stk. 3

Fagforeningens skriftlige beretning offentliggøres inden generalforsamlingen i fagforeningsbladet og på fagforeningens hjemmeside.

Stk. 3

Fagforeningens skriftlige beretning offentliggøres inden generalforsamlingen i fagforeningsbladet og/eller på fagforeningens hjemmeside.

Lovændringen foreslås på grund af usikkerhed om fremtidens distribution af bladet, både hvad angår indleveringstidspunkt og økonomi. Med ændringen vil vi kunne overholde fristerne for opstilling mv. samt sikre, at materiale til generalforsamlingen når ud til alle inden generalforsamlingen.

Stk. 4

Generalforsamlingens dagsorden skal mindst omfatte dagsordenspunkterne:

1. Godkendelse af forretningsorden
2. Valg af dirigent
3. Valg af stemmeudvalg
4. Beretning
5. Budget og kontingentfastsættelse
6. Indkomne forslag
7. Lovforslag
8. Valg.

NUVÆRENDE LOVE	FORSLAG TIL NY FORMULERING	ARGUMENT/KOMMENTAR
<p>Stk. 5</p> <p>1. Generalforsamlingen godkender efter indstilling fra bestyrelsen lønvilkår for politisk ledelse.</p> <p>2. Honorarer, som politisk ledelse modtager i kraft af hvervet som politisk valgt, tilfalder fagforeningen.</p> <p>3. For politisk ledelse gælder, at ved manglende genvalg eller fratræden på grund af sygdom udbetales løn svarende til 6 måneders løn. Såfremt den valgte har været uafbrudt valgt i 12, 15 eller 18 år udbetales derudover en fratrædelsesgodtgørelse på henholdsvis 1, 2 eller 3 måneders løn.</p> <p>4. For politisk ledelse gælder, at ved dødsfald tilkommer der ægtefælle, eller børn under 18 år jf. funktionærlovens bestemmelser, over for hvem den valgte har forsørgelsespligt, 1, 2 eller 3 måneders løn, når den valgte ved dødsfaldet har været valgt i henholdsvis 1, 2 eller 3 år.</p> <p>5. Ved fratræden som følge af ændringer af strukturen etableres en fratrædelsesordning, som skal godkendes af bestyrelsen.</p>	<p>Stk. 5</p> <p>a. Generalforsamlingen godkender efter indstilling fra bestyrelsen lønvilkår for politisk ledelse.</p> <p>b. Honorarer, som politisk ledelse modtager i kraft af hvervet som politisk valgt, tilfalder fagforeningen.</p> <p>c. For politisk ledelse gælder, at ved manglende genvalg eller fratræden på grund af sygdom udbetales løn svarende til 6 måneders løn. Såfremt den valgte har været uafbrudt valgt i 12 eller 17 år, udbetales derudover en fratrædelsesgodtgørelse på henholdsvis 1 og 3 måneders løn.</p> <p>d. For politisk ledelse gælder, at ved dødsfald tilkommer der ægtefælle, eller børn under 18 år jf. funktionærlovens bestemmelser, over for hvem den valgte har forsørgelsespligt, 1, 2 eller 3 måneders løn, når den valgte ved dødsfaldet har været valgt i henholdsvis 1, 2 eller 3 år.</p> <p>e. Ved fratræden som følge af ændringer af strukturen etableres en fratrædelsesordning, som skal godkendes af bestyrelsen.</p>	<p>1. Rettes jf. normal juridisk nummerering.</p> <p>2. Rettet, så lovene følger ændring af Funktionærloven af januar 2015.</p>
<p>Stk. 6</p> <p>1. Alle medlemmer er adgangsberettiget.</p> <p>2. Alle medlemmer er valgbare og har stemmeret indtil man ophører i beskæftigelse og fuldt ud overgår til en offentlig pension.</p> <p>3. Politisk ledelse skal afgå ved udgangen</p>	<p>Stk. 6</p> <p>a. Alle medlemmer er adgangsberettiget til generalforsamlingen.</p> <p>b. Alle medlemmer er valgbare og har stemmeret, indtil de ophører i beskæftigelse og fuldt ud overgår til en offentlig pension.</p> <p>c. Politisk ledelse skal afgå ved udgangen</p>	<p>1. Rettes jf. normal juridisk nummerering.</p> <p>2. Sproglig tilretning, jf. Forbundets love.</p>

af den måned, hvor folkepensionsalderen indtræder.

af den måned, hvor folkepensionsalderen indtræder.

Stk. 7

Ekstraordinær generalforsamling kan indkaldes af bestyrelsen med 8 dages varsel eller ved skriftlig begæring af mindst 10 procent af medlemmerne med angivelse af dagsorden for den ekstraordinære generalforsamling. 3/4 af forslagsstillerne skal give møde på generalforsamlingen.

Stk. 7

Ekstraordinær generalforsamling kan indkaldes af bestyrelsen med 8 dages varsel eller ved skriftlig begæring af mindst **5 procent af de stemmeberettigede medlemmer** med angivelse af dagsorden for den ekstraordinære generalforsamling. 3/4 af forslagsstillerne skal give møde på generalforsamlingen.

Indkaldelse til ekstraordinær generalforsamling sker på fagforeningens hjemmeside samt ved mail til alle tillidsrepræsentanter.

Det foreslås at sænke antallet, der kræves for at fremtvinge en ekstraordinær generalforsamling uden om bestyrelsen fra 10 pct. til 5 pct. Dette for at sikre, at det ikke er umuligt – om end heller ikke let – at fremtvinge en ekstraordinær generalforsamling.

Det præciseres endvidere, at det er stemmeberettigede medlemmer, der skal afgive skriftlig begæring.

§ 6: Afstemninger

Stk. 1

Ved afstemning gælder almindeligt stemmeflertal.

Afstemning sker elektronisk eller ved håndoprækning.

Stk. 1

Ved afstemning gælder almindeligt stemmeflertal.

Afstemning sker elektronisk eller ved håndoprækning.

Såfremt elektronisk afstemning ikke er tilgængelig, kan dirigenterne beslutte skriftlig afstemning.

Forslaget skal sikre, at der ikke opstår usikkerhed om resultatet af en afstemning, såfremt denne er meget tæt, ligesom det åbner mulighed for, at der kan benyttes skriftlig afstemning i situationer, hvor elektronisk afstemning var planlagt, men svigtede pga. tekniske problemer el.lign.

Stk. 2

Personvalg foretages enkeltvis. Afstemning sker elektronisk eller skriftligt, hvis der er flere kandidater. Medlemmer kan afgive deres stemme ved personligt fremmøde på fagforeningens kontor 2 hverdage før generalforsamlingen.

Regler for afstemning i fagforeningen fastsættes af bestyrelsen.

Stk. 2

Personvalg foretages enkeltvis. Afstemning sker elektronisk eller skriftligt, hvis der er flere kandidater. Medlemmer kan afgive deres stemme ved personligt fremmøde på fagforeningens kontor **inden for fagforeningens åbningstider i 2 uger op til generalforsamlingen. Sidste frist for at stemme i fagforeningen er sidste åbningsdag før dagen for generalforsamlingen.**

Regler for afstemning i fagforeningen fastsættes af bestyrelsen.

Det foreslås at udvide muligheden for at brevstemme i fagforeningen til to uger. Dette for at sikre, at flest muligt får mulighed for at afgive deres stemme ved personvalg – også hvis man arbejder i vagter, der kan være uforenelige med deltagelse på generalforsamlingen.

Brevstemme vil fremover blive varetaget af personalet i receptionen. Dette er vedtaget af bestyrelsen på bestyrelsesmøde 14., 15. og 18. juni 2017.

NUVÆRENDE LOVE	FORSLAG TIL NY FORMULERING	ARGUMENT/KOMMENTAR
<p>Stk. 3 Til lovændringer og indstilling til eksklusion af medlemmer fordres mindst 3/4 af de på generalforsamlingen afgivne stemmer.</p> <p>Dette meddeles i forbindelse med indkaldelse.</p>	<p>Stk. 3 Til lovændringer og beslutning om eksklusion af medlemmer fordres mindst 2/3 af de på generalforsamlingen afgivne stemmer.</p> <p>Dette meddeles i forbindelse med indkaldelse.</p>	<p>1: Der gælder to tredjedele i forbundet. Forslag om ændringen i overensstemmelse hermed.</p> <p>2: Der omformuleres til "beslutning om eksklusion", da Forbundslovene er ændret, så der ikke længere skal indstilles til eksklusion. Denne afgørelse træffes i afdelingerne. En afgørelse, som efterfølgende af medlemmet kan indbringes for Hovedbestyrelsen. Dette rettes også i § 16.</p>

§ 7: Valg til fagforeningen

Stk. 1
Generalforsamlingen vælger fagforeningens politiske ledelse, bestående af formand, næstformand og 4 faglige sekretærer.

Stk. 2
Til bestyrelsen vælges - udover den politiske ledelse - 9 ordinære bestyrelsesmedlemmer samt 2 suppleanter.

Stk. 3
Til kritisk at gennemgå bilag og regnskaber vælges 2 revisorer og 1 revisorsuppleant. Disse valgte kan ikke være medlem af bestyrelsen.

Stk. 4
Til at bære fagforeningens fane vælges 1 fanebærer og 1 fanebærersuppleant.

Stk. 5
Posterne er på valg hvert 4. år. Suppleantposter hvert 2. år. Såfremt en post bliver vakant i løbet af valgperioden, genbesættes posten for resten af valgperioden på den førstkomende generalforsamling. Valg foregår i henhold til valgskema. Valgskema tilføjes lovene

som bilag. Valgskema konsekvensrettes efter hver generalforsamling.

Stk. 6

Der vælges 1 faggrupperepræsentant samt 1 suppleant for hver faggruppe jf. § 9, stk. 1. Valget gælder for 2 år af gangen. Valgskema tilføjes lovene som bilag. Valgskema konsekvensrettes efter hvert valg.

Stk. 6

Der vælges 1 faggrupperepræsentant samt 1 suppleant for hver faggruppe jf. § 9, ~~stk. 1~~.

Valget gælder for 2 år ~~ad~~ gangen. Valgskema tilføjes lovene som bilag. Valgskema konsekvensrettes efter hvert valg.

Redaktionel ændring: "Stk. 1" slettes, da der ikke er mere end ét stk. i § 9.

Af > ad = korrektur.

Stk. 7

De opstillede kandidater skal være til stede på generalforsamlingen. Ved forfald skal der foreligge skriftligt tilsagn.

§ 8: Fagforeningsbestyrelsen

Stk. 1

Bestyrelsen er fagforeningens øverste myndighed imellem generalforsamlingerne. Formanden har - på vegne af bestyrelsen - den øverste administrative og politiske ledelse af fagforeningen.

Stk. 2

Bestyrelsen fastsætter selv sine møder og sin forretningsorden efter indstilling fra politisk ledelse.

Stk. 3

Såfremt formand eller næstformand afgår i utide, afholdes ekstraordinær generalforsamling snarest muligt herefter.

Såfremt en faglig sekretær afgår i utide, kan bestyrelsen konstituere sig frem til først-kommende generalforsamling, eller bestyrelsen kan indkalde til ekstraordinær generalforsamling snarest muligt herefter.

Stk. 3

Såfremt formand eller næstformand ~~fratræder mellem to ordinære generalforsamlinger~~, afholdes ekstraordinær generalforsamling snarest muligt herefter.

Såfremt en faglig sekretær ~~fratræder mellem to ordinære generalforsamlinger, kan bestyrelsen enten indkalde til ekstraordinær generalforsamling snarest muligt~~

1. Sproglige tilretninger: "i utide" præciseres til "mellem to ordinære generalforsamlinger" og "afgår" rettes til "fratræder".

2. Ved en faglig sekretærs fratræden mellem to ordinære generalforsamlinger skal der ikke være mulighed for, at bestyrelsen kan konstituere sig. Dette ville kunne give en uforholdsmæssigt stor fordel til den, der blev

herefter eller vælge at lade posten stå vakant frem til førstkommande generalforsamling.

konstitueret ved et kommende kampvalg. Til gengæld kan posten besluttes at være vakant frem til førstkommande ordinære generalforsamling.

§ 9: Faggrupperepræsentanter

Generalforsamlingen vælger en faggrupperepræsentant og en suppleant for hver faggruppe.

Generalforsamlingen vælger en faggrupperepræsentant og en suppleant for hver faggruppe, jf. § 7, stk. 6.

Krydshenvisning, så der henvises til § 6, der også beskriver valgeregler.

Faggrupperepræsentanterne deltager i den centrale sektors faggruppelandsmøder. Den sektoransvarlige arbejder sammen med faggrupperepræsentanterne i forhold til særlige aktiviteter for faggrupperne.

Faggrupperepræsentanterne deltager i den centrale sektors faggruppelandsmøder. Den sektoransvarlige arbejder sammen med faggrupperepræsentanterne i forhold til særlige aktiviteter for faggrupperne.

§ 10: Fagforeningens ungdomsarbejde

Ungdomsarbejdet er organiseret efter beslutninger i hovedbestyrelsen. Bestyrelsen kan invitere repræsentanter fra de unge til bestyrelsesmøder under relevante dagsordenspunkter.

Ungdomsarbejdet er organiseret efter beslutninger i hovedbestyrelsen.

Der ønskes en præcisering af, at de unge kan inviteres til deltagelse i det samlede bestyrelsesarbejde – dog uden stemmeret.

Fagforeningsbestyrelsen kan invitere repræsentanter for fagforeningens unge medlemmer til deltagelse i bestyrelsesarbejdet uden stemmeret.

I løbet af det forgangne generalforsamlingsår har der ved en række møder været deltagelse af en ungdomsrepræsentant. For nuværende er der dog ikke en ungdomsrepræsentant, som deltager i bestyrelsesarbejdet.

Rammerne herfor fastlægger bestyrelsen i sin forretningsorden.

Såfremt der i fremtiden igen etableres et lokalt ungdomsarbejde, giver formuleringen i forslaget mulighed for, at en repræsentant herfra kan deltage fuldt ud i bestyrelsesarbejdet – dog uden stemmeret.

§ 11: Arbejdspladsklubber, kommuneklubber og seniorklub

Stk. 1

Arbejdspladsklubber, kommuneklubber og seniorklub fastsætter selv deres vedtægter. Disse må ikke stride imod fagforeningens love.

Stk. 2

Der ydes et starttilskud, som fastsættes af bestyrelsen. Yderligere tilskud ydes efter principper fastsat af bestyrelsen.

§ 12 Overenskomstforhandlinger

Stk. 1

Forud for en overenskomstfornyelse indhentes krav og forslag til forbundets overenskomster.

Stk. 2

Tillidsrepræsentanterne drøfter og prioriterer kravene, hvorefter de sendes til forbundet.

Stk. 3

Resultatet af overenskomstforhandlingerne forelægges tillidsrepræsentanterne til drøftelse og anbefaling/ikke anbefaling til efterfølgende urafstemning blandt medlemmerne.

Stk. 3

Resultatet af overenskomstforhandlingerne forelægges **fagforeningens bestyrelse** til drøftelse og anbefaling/ikke anbefaling til efterfølgende urafstemning blandt medlemmerne.

Lovene bringes hermed i overensstemmelse med praksis.

§ 13: Kongres og sektorårsmøde

Stk. 1

Bestyrelsen og 1 ungdomsrepræsentant fra fagforeningen er delegerede til forbundets kongres. Yderligere delegerede vælges af og blandt tillidsrepræsentanterne. Valget skal sikre, at fagforeningens arbejdsgiverområder dækkes bredt.

Bestyrelsen fastlægger procedurer for valget.

Stk. 2

Bestyrelsen fastlægger fagforeningens regler for deltagelse i forbundets sektorårsmøde.

§ 14: Budget, regnskab, kontingentfastsættelse og tegningsforhold

Stk. 1

Ansvaret for fagforeningens budget og regnskab påhviler bestyrelsen. Politisk ledelse fremlægger hvert år for bestyrelsen forslag til budget for det kommende år med henblik på vedtagelse på generalforsamlingen.

Budgettet offentliggøres på fagforeningens hjemmeside. Regnskab godkendes og underskrives af bestyrelsen, hvorefter det offentliggøres.

Bestyrelsen indstiller fagforeningskontingent til beslutning på generalforsamlingen.

Stk. 2

Tegningsretten tilkommer formandskabet i forening. Bestyrelsen kan meddele prokura i et nærmere bestemt omfang. Ved salg eller køb af fast ejendom kræves generalforsamlingsbeslutning. Ved pantsætning af fast ejendom, herunder konvertering, forpligtes fagforeningen af formandskabet i forening med mere end halvdelen af bestyrelsesmedlemmerne.

Stk. 3

Regnskabsåret følger kalenderåret.

§ 15: Revision

Regnskabet revideres af et statsautoriseret revisionsfirma. Bestyrelsen tager beslutning om, hvilket firma der anvendes.

§ 16: Eksklusion

Ethvert medlem, som handler i strid med forbunds- eller fagforeningslovene, eller som bevidst udviser illoyal optræden, kan ekskluderes.

Eksklusion sker på en generalforsamling.

En eksklusion foretaget af generalforsamlingen kan indbringes for forbundets hovedbestyrelse.

Ethvert medlem, som handler i strid med forbunds- eller fagforeningslovene, eller som bevidst udviser illoyal optræden, kan ekskluderes.

Afgørelse om eksklusion træffes af generalforsamlingen.

En eksklusion foretaget af generalforsamlingen kan af medlemmet indbringes for forbundets hovedbestyrelse.

Præciseres jf. Forbundslovenes § 17, stk. 7.

Se også § 6, stk. 3.

§ 17: Nedlæggelse eller udmeldelse

Stk. 1

Fagforeningen kan kun nedlægges, sammenlægges eller ændres som følge af en generalforsamlingsbeslutning med 2/3 af de fremmødte stemmer på en generalforsamling.

Stk. 1

Fagforeningen kan kun nedlægges eller sammenlægges eller ændres som følge af en generalforsamlingsbeslutning med 2/3 af de fremmødte stemmer på en generalforsamling.

"Ændres" udgår, da det er uklart, hvad der menes hermed.

Stk. 2

Fagforeningen er medlem af forbundet Fag og Arbejde (FOA). Fagforeningen kan melde sig ud af forbundet med 1 års varsel, såfremt generalforsamlingen vedtager dette med 2/3 af de afgivne stemmer, og dette efterfølgende bekræftes af en urafstemning blandt fagforeningens medlemmer, ligeledes med 2/3 af de afgivne stemmer.

Stk. 2

Fagforeningen er medlem af forbundet FOA - Fag og Arbejde. Fagforeningen kan melde sig ud af forbundet med 1 års varsel, såfremt generalforsamlingen vedtager dette med 2/3 af de afgivne stemmer, og dette efterfølgende bekræftes af en urafstemning blandt fagforeningens medlemmer, ligeledes med 2/3 af de afgivne stemmer.

Jf. Forbundslovene § 1, stk. 1 er forbundets navn retteligt "FOA - Fag og Arbejde". Dette rettes.

§ 18: Ikrafttræden

Disse love træder i kraft straks ved deres vedtagelse.

Således vedtaget på fagforeningens ekstraordinære generalforsamling den 30. marts 2016.

Disse love, som er vedtaget på generalforsamlingen 15. november 2017, træder i kraft straks ved deres vedtagelse.

Således vedtaget på fagforeningens generalforsamling den 30. marts 2016.

Dette er måden, Forbundet skriver det på.

Fremgår ovenfor med datoen for årets generalforsamling.

Budget 2018

Budget vedtaget på bestyrelsesmødet den 17. oktober 2017

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

KONTINGENTET TIL FOA SOSU STIGER MED 20 KRONER

Kontingentet til FOA Social- og Sundhedsafdelingen stiger for første gang i 9 år. Det kommer nu til at koste 191,50 kr. pr. måned. Vi vil dog fortsat være en af de billigste FOA-afdelinger. Kontingentet til Forbundet stiger med 1 kr., hvilket skyldes en prisstigning til Gruppelivsordningen.

NB: Kontingentet til forbundet er inklusive 10 kr. i strejkekontingent og inklusive 9 kr. til FOA Gruppeliv, der sikrer alle medlemmer et engangsbetalt ved kritisk sygdom og død.

Note		Budget 2018 t.kr	Budget 2017 t.kr	Resultat 2016 t.kr.
1	Kontingentindtægt	33.683	30.000	29.946
	Overført til aktivitetspulje	-175	-174	-349
	Øvrige indtægter			7
	Indtægter	33.508	29.826	29.604
2	Lønninger	25.455	23.420	24.136
3	Aktivitetspulje			245
3	Elevarbejde	13	88	-16
3	Faglige aktiviteter	1.041	823	536
4	Mødeaktiviteter	976	872	790
5	Uddannelsesaktiviteter	400	400	292
6	Bladudgivelse	1.010	1.010	1.016
7	Information	430	335	326
8	Administration	2.506	2.658	2.409
9	Ejendommens drift	915	872	228
10	Kantine	0	0	-34
11	Afskrivninger	422	422	397
12	Renter (udgifter minus indtægter)	265	335	208
13	Skat	75	0	132
	Omkostninger	33.508	31.235	30.665
	Årets budgetterede resultat	0	-1.409	-1.061

Note	Budget 2018 t.kr	Budget 2017 t.kr
 Noter til budgettet 2018 og 2017 		
1 Kontingent		
Indtægter	33.683	30.000
Øvrige indtægter		0
3 Til aktivitetspulje	-175	-174
<hr/>		
Kontingentindtægt i alt	33.508	29.826
2 Lønninger		
Løn inkl. pension for valgte og ansatte	25.632	23.542
Fælles lønomkostninger:		
Særlig feriegodtgørelse	475	470
ATP	120	163
ATP finansiering	31	30
AER	160	165
Barselsfond	38	40
Uddannelsesfond	42	42
Lønsumsafgift	1.560	1.498
Fælles lønomkostninger i alt	2.426	2.408
Refusionsordninger:		
Stillingsmandsgodtgørelse	5	70
Underviserløn – kernemoduler	650	500
Syge-dagpengerefusion	100	100
Refusion AKUT-midler – mødevirksomhed mv.	148	148
Refusion AKUT-midler	424	421
FOA A-kasse andel af løn til køkken/rengøring	875	891
Refusion til løn for Regionskonsulent/oa	401	400
Refusioner i alt	2.603	2.530
<hr/>		
Samlede lønomkostninger	25.455	23.420
3 Aktivitetspulje		
1 kr. pr. aktiv medlem pr. måned	175	174
<hr/>		
Indtægt i alt	175	174

Note	Budget 2018 t.kr	Budget 2017 t.kr
3 Elevarbejde		
Kontingentindtægt	-375	-300
Bogsalg	-1.050	-800
Vareforbrug – køb af bøger mv.	1.050	800
Løndel 50% af organizer/elevarbejde	230	230
Transport	30	30
Fortæring	15	15
Materialer incl. PR	50	50
Gaver	5	5
Store praktikdag	10	10
Skills	25	25
Småanskaffelser/diverse	23	23
Elevklub i alt	13	88
3 Faglige aktiviteter		
Bevillinger	103	97
Kontingenter	326	343
Ungdomsarbejde	25	25
Pensionister	142	138
Juletræsfest	175	175
Materialer til tillidsvalgte	270	45
Faglige aktiviteter i alt	1.041	823
4 Mødeaktiviteter		
Generalforsamling	400	400
Bestyrelsesmøder	223	221
Udvalg	30	30
Andre møder	103	101
Afholdelse af barselscafé mv.	20	20
Folkemøde på Bornholm	100	100
Kongres-FOA	100	0
Mødeaktiviteter i alt	976	872
5 Uddannelsesaktiviteter		
Kursusudgifter	500	558
Deltagerbetaling til medlemskurser	-100	-158
Uddannelsesaktiviteter i alt	400	400

Note	Budget 2018 t.kr	Budget 2017 t.kr
6 Bladudgivelse		
Layout 4 udgivelser	170	170
Tryk 4 udgivelser	250	250
Rammebeløb (foto/artikler mv.)	240	240
Porto	350	350
Bladudgivelse i alt	1.010	1.010
7 Information		
Facebook mv.	50	50
Lommebøger	380	285
Information i alt	430	335
8 Administration		
Telefon	65	85
Ipad omkostninger	60	35
Revision	228	163
Porto og gebyrer	168	440
Fotokopiering	40	30
Kontorartikler	200	150
Transport	100	125
Forsikringer	65	75
Arbejdsmiljøcentret	35	35
Faglitteratur og regelsamlinger	20	40
Avisabonnementer	20	20
Radio/TV licens	5	5
Stillingsannoncer	85	75
IT anskaffelser	160	160
IT reparation og vedligeholdelse	15	10
Reparation/vedligeholdelse af inventar	40	40
Småanskaffelser – møbler mv.	250	250
Udsmykning	50	40
Rengøring – service – vinduespudsning	370	370
Personaleomkostninger, uddannelse, møder, konferencer mv.	1.060	1.000
Varmdrikautomat	175	150
PR-materialer	45	25
Repræsentation	65	20
Andre omkostninger	10	15
	3.331	3.358
Administrationsaftale med FOA A-kasse	-825	-700
Administration i alt	2.506	2.658

Note	Budget 2018 t.kr	Budget 2017 t.kr
9 Ejendommens drift		
Ejendomsskat	450	450
Forsikringer	113	85
Varme, el og vand i alt	638	618
Snerydning mv. – udenomsrealernes vedligeholdelse	55	55
Alarmsystem	90	90
Bygningsvedligeholdelse – vedligeholdelsesplan	950	950
Reparation, service, drift og vedligeholdelse materiel	700	700
Diverse, renovation etc.	115	115
Ejendommen i alt	3.111	3.063
Lejekontrakt FOA A-kasse	-394	-350
Huslejeindtægt FOA A-kasse + leje af lokaler	-1.750	-1.789
Udlejning af mødelokaler/sal	-52	-52
Ejendommens drift i alt	915	872
10 Kantinedrift		
Indtægter	-1.230	-1.264
Varekøb	1.015	1.020
Reparation og vedligeholdelse af køkkenmaskiner mv.	86	85
Småanskaffelser	25	55
Fagforeningens resultat af moms/kantine	104	104
Kantinedrift i alt	0	0
11 Afskrivninger		
Inventar	144	144
Andre maskiner		
Andre anlægsaktiver	278	278
Afskrivninger i alt	422	422
12 Renter og afdrag		
Prioritetsrenter mv.	280	360
Renteindtægter	-15	-25
Renter, netto i alt	265	335
13 Skat af årets indkomst	75	0

Find dagsorden
til generalforsamlingen
på side 21