

Generalforsamling den 24. november 2009



Beretning, budget og lovforslag

Borgerlig politik truer velfærd

Kommunerne har ondt i økonomien. Region Hovedstaden har ondt i økonomien. Hvad sker der? Den ene dag indgår kommunerne og regionerne aftaler om økonomien i 2010. Den næste dag må de endnu engang konstatere, at pengene ikke slår til. Jeg kan kun konkludere: Finansministeren bestemmer. Og han har lagt sin klamme hånd over, hvor mange penge der må bruges til de velfærdsydelse, som vore faggrupper hver dag forsøger at løse kvalificeret.

Kommunerne varslede skattestigninger på over to milliarder kroner, før de endelige budgetter kom på plads. Det har finansministeren kort og godt afvist. Jeg fatter ikke, at de kommunale politikere i den grad lader sig køre rundt i manegen. Det kommunale

selvstyre vil snart være fortid, hvis der ikke kommer et oprør.

Samtidig har flere regioner lagt op til at låne millionbeløb for at få tingene til at hænge sammen. Men det forslår ikke. Endnu engang må de ældre medicinske patienter og de psykiatriske patienter betale prisen.

Vi skal være med til at påpege unødigt pengespild. Konsulenttyranniet er et godt eksempel. Det koster millioner af skattekrone. Konsulenter bruges i vid udstrækning til at understøtte den stigende markedsførelse af velfærdsydelse. I stedet for dette pengespild burde man lade den sunde fornuft råde og give større frihed til de ansatte og lederne. Det ville efter min mening være vejen frem.

Kommunal- og regionsvalget er overstået, når vi mødes til generalforsamlingen. Vi skal gøre status. Og vi skal se fremad: Ud over de kommende kommunale og regionale budgetter skal der være folketingsvalg senest i 2011.

Frem mod folketingsvalget skal vi sætte fokus på den borgerlige regerings sande ansigt: De frie markeds kræfter, hvor stigende udlicitering og privatisering udsætter velfærdssamfundets kerneydelse for fri konkurrence, og hvor det er legalt at tjene penge på de syge og de gamle. Vi skal fastholde og argumentere for, at skattefinansierede velfærdsydelse er den eneste vej til at sikre lige og gratis adgang til velfærd for alle borgere.

Hvilke andre udfordringer står vi over for i den kommende generalforsamlingsperiode? Det bliver stort set en gentagelse fra sidste år:

- Vi skal have organiseret de mange, der i dag kører på frihjul. Det er en forudsætning for, at vi fortsat kan udbygge fagforeningens medlemservice og være med til at udfordre beslutningstagerne i kommunerne og i regionen.

- Vi skal fortsætte kampen for ligeløn.
- Vi skal fortsætte kampen for flere uddannede hænder, der skal afløse minuttyranniet og skabe et bedre arbejdsmiljø.
- Vi skal fortsætte kampen for et velfærdssamfund, der bygger på skattefinansierede velfærdsydelse – et samfund der ikke kaster velfærdsydelse ud i fri konkurrence.
- Vi skal fortsætte kampen for bedre løn- og ansættelsesvilkår ved de kommende overenskomstforhandlinger på det private område (OK 10) og på det offentlige område (OK 11).
- Vi skal på de indre linjer gøre os parate til forbundets kongres i november næste år.

På generalforsamlingen lægger bestyrelsen op til ændringer i fagforeningens love. Det handler dels om tilpasninger til forbundslovene, dels om mere præcise bestemmelser om fagforeningens virksomhed. Et nyt forslag lægger op til, at fagforeningen fremover afvikler generalforsamling hvert andet år. Det vil give os bedre mulighed for at inddrage medlemmer og tillidsvalgte i det arbejde, som følger af generalforsamlingens beslutninger. På den måde kan vi styrke og forbedre kvaliteten af fagforeningens aktiviteter mellem generalforsamlingerne.

De kommende udfordringer kan kun lykkes i et tæt samarbejde med de tillidsvalgte, som har ydet en kæmpe indsats i året, der er gået.

Den skriftlige beretning tager udgangspunkt i den handlingsplan, Agenda, som blev besluttet på forbundets kongres i oktober sidste år.

Med ovenstående udfordringer vil jeg på bestyrelsens vegne byde op til, at mange vil bidrage til en god og konstruktiv debat på generalforsamlingen.

*På bestyrelsens vegne
Palle Nielsen, formand*

Indhold

Indledning	2
Fagpolitisk beretning	3
– De kommende overenskomstforhandlinger	3
– Uddannede hænder til pleje og omsorg	4
– Anerkendelse, kompetence og faglighed	6
– Arbejdsmiljø – fysisk og psykisk ...	7
– Kvalitet og velfærd for alle	11
– Ungdomsarbejde	12
– Medlemsorganisering	12
– Struktur – medlemmerne i centrum	13
Bestyrelse og udvalg	15
Budget for 2010	17
Love med ændringsforslag	30
Valgskemaer	46
Indkaldelse til generalforsamling ...	48

FOTO I BERETNINGEN:

SONJA ISKOV, FINN SVENSSON OG COLORBOX

De kommende overenskomstforhandlinger

Overenskomstforhandlingerne på det private område starter i begyndelsen af 2010 (OK 10), og i 2011 skal vi forhandle overenskomster på det offentlige område (OK 11). Ved begge overenskomstforhandlinger skal vi fortsætte kampen for bedre løn- og ansættelsesvilkår



Det private område

Vi er i fuld gang med at forberede overenskomstforhandlingerne på det private område (OK 10). Forhandlingerne starter i begyndelsen af det nye år. Midt i finanskrisen har arbejdsgiverne allerede signaleret behov for tilbageholdenhed.

Men vore medlemmer på det private område kan med rette forvente, at resultatet fra det kommunale område får afsmittende virkning. Det bliver

den store udfordring, også for arbejdsgiverne. Hvis de ikke kan honorere forventningerne, kan det medføre, at mange søger tilbage til kommunal eller regional ansættelse med højere lønninger.

Vore medlemmer på det private område kan med rette forvente, at resultatet fra det kommunale område får afsmittende virkning. Det bliver den store udfordring, også for arbejdsgiverne.

De store områder, vi skal forhandle på, er de private firmaer under fritvalgsordningen: pleje og praktisk bistand i ældreomsorgen, de private vi-

karbureauer og handicaphjælpere. Alle med udgangspunkt i at arbejdsgiverne er medlemmer af Dansk Arbejdsgiverforening eller Dansk Erhverv.

Det er en udfordring for FOA, at vi er en meget lille part på det private område, hvorimod vi er de store på det kommunale område.

Fagforeningen har haft øget fokus på det private område i den senere tid. Det skulle gerne medvirke til, at flere medlemmer bliver aktivt interesserede i deres løn- og ansættelsesvilkår, så de deltager i en kommende urafstemning om et overenskomstresultat.

Et udvalg nedsat under bestyrelsen koordinerer fagforeningens arbejde med overenskomstforhandlingerne.



Det offentlige område

Vi er ved at gøre os klar til de kommende overenskomstforhandlinger på det offentlige område (OK 11). Vi har været gennem en evalueringsproces, hvor vi har draget erfaringer fra forhandlingerne i 2008 og den strejke, vi gennemlevede både på det kommunale og det regionale område. De erfaringer tager vi nu med i det kommende arbejde, som bliver koordineret af et udvalg under bestyrelsen.

Vi er allerede i gang med at organisere kampen for ligeløn, som gerne skulle blive et af de centrale temaer

ved de kommende forhandlinger. Vi har udpeget ligelønsambassadører, der sammen med forbundet skal være med til at holde gang i kravet om ligeløn. Ligelønskommissionen, som blev nedsat efter sidste års forhandlinger, skal aflægge rapport i maj måned. Rapportens anbefalinger skal indgå i overenskomstforhandlingerne.

Ud over ligeløn bliver følgende temaer centrale i FOAs og fagforeningens forberedende arbejde:

- Reguleringsordningen: Skal vi fortsat have en ordning, hvor dele af lønudviklingen følger lønudviklingen på det private arbejdsmarked? Eller skal vi forhandle et samlet resultat for det offentlige område for hele overenskomstperioden? Vi skal også drøfte, om vi vil have tre-årige eller f.eks. to-årige overenskomstperio-

der. Den finansielle krise og den derfor følgende lave lønudvikling på det private område får konsekvens i negativ retning for de offentligt ansatte til næste efterår, hvor der ellers har været en forventning om lønstigninger via reguleringsordningen.

- Vi skal have sat en debat i gang om lokal løndannelses fremtid. Skal vi afskaffe ordningen ved OK 11? Og hvad vil vi sætte i stedet? Denne debat skal køre samtidig med, at vi selvfølgelig skal gøre alt for at sikre så gode resultater som muligt ved de kommende lokale lønforhandlinger i april 2010.
- Og så er der en helt klar forventning om, at vi får udjævnet den ulighed, der skyldes, at lønnen for social- og sundhedshjælpere og social- og sundhedsassistenter er mindre i regionerne end i kommunerne.



Uddannede hænder til pleje og omsorg

Social- og sundhedspersonalet vil sandsynligvis ikke blive ramt så hårdt af krisen som andre faggrupper – i hvert fald ikke i forhold til den faldende beskæftigelse. Men social- og sundhedssektoren er under et kolossalt pres. Det pres vil fortsætte de næste mange år, hvor man vil efterspørge flere hænder til pleje og omsorg

FOAs beregninger viser, at der alene på ældreområdet vil være behov for omkring 10.000 flere ansatte om 10 år, hvis standarderne for den enkelte borger skal være de samme som i dag. Dertil kommer, at en tredjedel af de ansatte i kommuner og regioner er over 50 år og derfor går på pension inden for en overskuelig årrække. Det er de store årgange, der går af. Dem vil de noget mindre årgange få svært ved at erstatte. Den udfordring kræver fokus på uddannelse, fastholdelse og afbureaukratisering.

Uddannelse sikrer kvalitet

Der er en kedelig tendens til at mene, at når bare der bliver tilført "varme" hænder, så er det lige meget, om de sidder på en brugtvognsforhandler eller en slagter. Det er en uprofessionel holdning, der kun kan føre til ringere kvalitet.

Det er tværtimod nødvendigt at satse på uddannet personale, hvis fagligheden og kvaliteten skal være i top. For at sikre flere kvalificerede hænder har fagforeningen taget kontakt til alle kommuner i vores dækningsområde for at følge op på den i overenskomsten indgåede aftale om "ret til uddannelsesaftale for de ikke-uddannede".

Der er i dag godt 84.000 FOA-medlemmer i hjemmeplejen og på landets plejehjem. Mere end 14.000, det vil sige hver sjette, er ikke-uddannede. Ale-

ne inden for vores område er der ca. 5.000 medlemmer, som ikke er uddannede.

Heldigvis er der stor søgning til social- og sundhedsskolerne i vores overenskomstområde. Det er også positivt, at frafaldet ser ud til at blive mindre på alle skolerne. Skolerne har



Der er en kedelig tendens til at mene, at når bare der bliver tilført 'varme' hænder, så er det lige meget, om de sidder på en brugtvognsforhandler eller en slagter. Det er en uprofessionel holdning, der kun kan føre til ringere kvalitet.

fået det luksusproblem, at der er blevet mangel på undervisningslokaler. For at løse problemet har skolerne set sig nødsaget til udbygge eller leje lokaler ude i byen.

Men spørgsmålet er, om arbejdspladserne er gearet til at modtage flere elever. Er der praktikpladser og praktikvejledere nok?

Tid der tæller

Politikerne kan passende starte med at afbureaukratisere hjemmeplejen, så medarbejderne skal bruge mindre tid på registrering, kontrol og administration. Derved kan man frigøre hænder til den direkte pleje og omsorg.

12 minutters ekstra registreringer om dagen i to år svarer ifølge FOAs beregninger til, at mere end 1.000 ansatte i hjemmeplejen er blevet fjernet fra den borgernære service til fordel for registrering og dokumentation.

Beregninger i psykiatrien og på hospitalerne vil formentlig give samme resultat som i hjemmeplejen.

På et topmøde, som Fag og Arbejde havde taget initiativet til, deltog samtlige partier samt repræsentanter fra KL og regionerne. Topmødet blev afviklet i august 2009 under overskriften "tid til det der tæller".

Der var enighed om, at man bør afskaffe den tidsregistrering, der kun har til formål at kontrollere, om de ansatte gør deres arbejde. Og der var enighed om, at der kun bør være den dokumentation, der er nødvendig af hensyn til arbejdet for borgerne. På mødet blev der udfærdiget et inspirationspapir (det kan læses på forbundets hjemmeside www.foa.dk).

Økonomi- og erhvervsminister Lene Espersen, der deltog i topmødet, sagde i sin tale ved De Konservatives landsrådsmøde den 12.-13. september 2009: "Vi kan kun opnå en bedre offentlig sektor, hvis vi politikere også griber i egen barm. Det nytter ikke noget, at vi politikere kræver mere kontrol og tilsyn over hele linjen – blot fordi en enkelt medarbejder laver en fejl. Vi skal kort sagt have en offentlig sektor med mere tillid til medarbejderne –

og bedre service til borgerne." Lene Espersen pegede på, at det kun kan ske efter disse pejlemærker: Vi skal have færre tilsyn. Vi skal have mindre dokumentation. Og vi skal styrke de offentlige ledere.

Der er langt fra ord til handling, så vi venter spændt på regeringens handlingsplan for afbureaukratisering, der kommer til efteråret.

Regionen: Handleplan for rekruttering og personaleudvikling

Der var omkring 1.700 ubesatte stillinger i Region Hovedstaden i 2008, de fleste af dem på regionens hospitaler. Dette tal er i 2009 reduceret til 1.066. Flere medarbejdere har søgt tilbage til hospitalerne, formentlig på grund af krisen.

Politikerne kan passende starte med at afbureaukratisere hjemme- plejen, så medarbejderne skal bruge mindre tid på registrering, kontrol og administration. Derved kan man frigøre hænder til den direkte pleje og omsorg

Regionsrådet har vedtaget en handleplan for rekruttering og personaleudvikling i erkendelse af, at der i fremtiden vil blive mangel på personale. Planen har seks indsatsområder:

- Sunde og attraktive arbejdspladser.
- Lederudvikling og ledelsesevaluering.
- Intern vikarservice.
- Arbejdskraftbesparende teknologi og metoder.
- Opgaveforskydning og nye uddannelses typer.
- Udvidet rekrutteringsgrundlag.

Planen handler ikke kun om at rekruttere nye medarbejdere, men også om at fastholde de nuværende medarbejdere. Det gør man bl.a. ved at tilbyde medarbejderne meningsfyldt arbejde med mulighed for faglig udvikling og videreuddannelse, har regionsfor-

mand Vibeke Storm Rasmussen (S) udtalt.

Kommunale jobcentre og beskæftigelsesråd

Regeringen indgik i november 2008 en aftale med Dansk Folkeparti og Liberal Alliance om et enstrengt beskæftigelsessystem. Aftalen gjorde op med et system, hvor ansvaret for de ledige var overladt til staten i lokalt forankrede Arbejdsformidlinger. Før 1969 lå ansvaret direkte i de enkelte A-kasser.

Den 1. august 2009 blev ændringerne iværksat, så kommunerne overtog ansvaret for dagpenge og aktivering af de forsikrede ledige.

FOA har som mål at være repræsenteret i de lokale beskæftigelsesråd (LBR) over hele landet. På den måde vil vi sikre indflydelse på de lokale beskæftigelsesråds beslutninger om aktivering, uddannelsestilbud, projekter og andre forhold, der vedrører vores medlemmer. Vores repræsentanter i LBR skal være med til at sikre en beskæftigelsesindsats, der er til gavn for den danske velfærd.

Fagforeningen er stort set repræsenteret i alle LBR i vores dækningsområde. Vores repræsentanter i LBR er udpeget gennem LO. Vi har med hjælp fra forbundet og LO taget en række initiativer for at støtte vores repræsentanter.

Det er LBR-medlemmernes opgave:

- at overvåge resultater og effekter af beskæftigelsesindsatsen i jobcentret.
- at rådgive kommunalbestyrelsen og staten om tiltag til forbedring af det lokale jobcenters beskæftigelsesindsats.
- at have resultatrevisionen til høring – LBR kan afgive bemærkninger om resultatrevisionen til kommunalbestyrelsen og staten.
- at have jobcenterets årlige beskæftigelsesplan til høring – LBR kan indstille til kommunalbestyrelsen og staten, at der sker ændringer i planen.
- at udarbejde en plan hvert år for,

hvordan den virksomhedsrettede indsats kan understøttes lokalt, så beskæftigelsesindsatsen i størst muligt omfang bliver virksomhedsrettet og virksomhedsnær.

- at udmønte den årlige statslige bevilling til de lokale beskæftigelsesråd for at fremme særlige virksomhedsrettede initiativer af lokal karakter. Dette skal bidrage til at styrke det forebyggende arbejde for personer, der har en udsat tilknytning til arbejdsmarkedet.

Beskæftigelsesministeren udmelder hvert år indsatsområder for anvendelse af tilskuddet til LBR.

Fastholdelse

Fagforeningen arbejder på en række områder for at fastholde nuværende ansatte på arbejdspladserne:

- Retten til fuld tid.
- Bedre arbejdsmiljø.
- Fastholdelse af seniorer.
- Senioraftaler.
- Opfølgning på sygdom.
- Rundbordssamtaler.
- Flexjob.

"Som princip vil jeg ikke blande mig i, om borgere tegner sundhedsforsikringer, men at sundhedsforsikringerne kan trækkes fra over skatten er jo den omvendte Robin Hood model, hvor B-holdet betaler for, at A-holdet kan få en hurtigere sundhedsbehandling. Det som staten forærer væk ved skattefradraget kunne sagtens bruges i det offentlige sundhedsvæsen, for her er der brug for pengene og ikke de besparelser, regeringen påfører hvert år."

*På vegne af FOA afdelingerne
i Region Hovedstaden,
Palle Nielsen, formand for
FOA Social- og Sundhedsafdelingen*

*Pressemeddelelse,
11. september 2009*



Anerkendelse, kompetence og faglighed

Fagforeningens medlemmer og faggrupper gør en stor forskel i dagligdagen. Det skal der ikke herske tvivl om. En forskel både for borgerne, patienterne og samfundet. Uden vores faggrupper ville mange offentlige arbejdspladser ikke kunne opretholde den daglige drift. Og mange borgere, der er afhængige af pleje og hjælp til dagens gøremål, ville blive overladt til sig selv

Medlemmerne fortjener endnu mere respekt og anerkendelse, end de får i dag. Vores faggrupper får usagligt begrænset adgangen til at udføre visse arbejdsopgaver. Kompetenceudvikling er vejen frem, ligesom autorisations-ordningen for social- og sundhedsassistenter er et stort fremskridt, fordi den anerkender vores faglighed på linje med andre faggrupper i sundhedsvæsenet.

Kompetencer og arbejdsområder

Vi oplever jævnligt, at faggrupper mister kompetencer, som de tidligere har udført uden problemer eller klager. Pludselig påstår ledelsen uden saglig begrundelse, at det ikke er forsvarligt at lade faggruppen udføre det pågældende arbejde.

Andre steder hører man, at der skal bruges helt urimelige kræfter på at flytte opgaver mellem vore medlemmer og andre faggrupper, fordi disse er bange for at miste og overgive kompetencer – også selvom det er sagligt begrundet.

I en tid hvor det er småt med uddannet personale, kan man undre sig over, at arbejdsgiverne har råd til at fratræde vore medlemmer arbejdsopgaver, som de er kompetente til at udføre. Og man kan undre sig over, at arbejdsgiverne har råd til at lade være med at udnytte mulighederne for at dele arbejdsopgaver inden for plejeområdet mellem faggrupper,

som er kompetente til at udføre dem.

Vores faggrupper skal deltage i de projekter om flytning af opgaver, der bliver sat i gang inden for vores arbejdsgiverområder. Ellers bliver der mere end én taber i dette spil – og den største taber bliver borgerne/patienterne.

Flere steder er der gjort forsøg på at tale om flytning af opgaver. Men det er sjældent lykkedes. Der er nok flere årsager til, at disse forsøg mislykkes. En væsentlig årsag er, at lederne ikke er gået helhjertet ind i dialogen. Nogle ledere mangler eller har et misforstået kendskab til vores faggruppers uddannelse og kompetencer. Her svigter flere ledere. Derfor skal vi fremover sætte mere fokus på lederes manglende kendskab til vore faggrupper. Og vi skal sætte fokus på andre barrierer, der gør, at flere af FOAs faggrupper inden for plejeområdet bliver fratrædet kompetencer eller aldrig får mulighed for at opnå disse.

Fokus på faglighed

Faget og fagligheden er omdrejningspunktet for fagforeningens medlemmer i det daglige arbejde. Derfor skal vi fokusere på medlemmernes behov for at udvikle deres faglighed og faglige identitet.

Det er svært at dygtiggøre sig i en fortravlet hverdag, som er præget af stadig større arbejdsbyrder, højere arbejdstempo, flere arbejdsopgaver og tidsrøvende registrering.

Ved overenskomstforhandlingerne i 2008 aftalte parterne, at der i en tre-årig periode skulle afsættes midler af til kompetenceudvikling. Trods nogle startvanskeligheder så er dette arbejde flere steder godt i gang.

Autorisation

Den 1. oktober 2008 blev det muligt for social- og sundhedsassistenterne at søge autorisation. I perioden frem til sidst i september 2009 har flere end 34.000 social- og sundhedsassistenter søgt autorisation. Ifølge Sundhedsstyrelsen er der uddannet godt 46.000 social- og sundhedsassistenter, siden uddannelsen blev etableret i 1993. Hvis dette tal stemmer, og hvis alle uddannede social- og sundhedsassistenter forsat er erhvervsaktive, så mangler 12.000 social- og sundhedsassistenter

“Vi tager afstand fra, at man vasker beboerne om natten. Vi skal ikke tage de ældre som ‘gidsler’, hvis ressourcerne ikke slår til. Vi skal derimod sætte fagligheden i højsæde”, siger Palle Nielsen, formand for FOA Social- og Sundhedsafdelingen.

“Når medarbejderne bliver pålagt at gøre noget, der strider imod deres faglighed, så er det vigtigt, at de kontakter deres tillidsrepræsentant og deres fagforening.”

Pressemeddelelse, 29. marts 2009.

at søge autorisation. Fra dette tal skal dog fratrækkes de social- og sundhedsassistenter, der har skiftet erhverv, eller som har forladt arbejdsmarkedet for at gå på efterløn eller pension. Men tilbage er en stor gruppe af social- og sundhedsassistenter, der ikke har søgt autorisation. Derfor har Sundhedsstyrelsen besluttet at forlænge dispensationsperioden frem til 1. oktober 2010.

Kommunernes Landsforening og Danske Regioner har ønsket at finde en ny titel for de social- og sundhedsassistenter, der ikke har søgt autorisation inden den 1. oktober 2009. Sammen med FOA er man blevet enige om at kalde gruppen for sundhedsmedhjælpere. Det betyder, at alle social- og sundhedsassistenter, der ikke har søgt autorisation inden 1. oktober 2009, skal have nyt ansættelsesbevis og titel. Samtidig kan de ikke længere lovligt kalde sig social- og sundhedsassistenter.

Titlen kan de dog generhverve ved at søge autorisation inden for den forlængede dispensationsfrist, altså før den 1. oktober 2010.

FOA og tillidsrepræsentanterne har gjort meget for at gøre opmærksom på, at det er vigtigt at lade sig autori-

sere. Og fagbladet infoa har gennem hele dispensationsperioden bragt flere artikler om emnet.

Autorisation for udenlandsk uddannede

Kollegaer med en udenlandsk sundhedsfaglig uddannelse er en stor udfordring i forbindelse med autoriseringen af social- og sundhedsassistenterne. En stor del af disse kollegaer har tidligere af Cirius (en statslig styrelse for internationalisering af uddannelser og læringsmiljøer) fået vurderet deres uddannelse til at ligge på niveau

 **Nogle ledere mangler
eller har et misforstået
kendskab til vores faggruppers
uddannelse og kompetencer.
Her svigter flere ledere.**

med en social- og sundhedsassistent. Men når de søger autorisation hos Sundhedsstyrelsen, får de besked på, at deres uddannelse ikke indholdsmæssigt er på højde med social- og sundhedsassistenternes uddannelse. Derfor kan de ikke opnå autorisation.

Hvis en ansøger ikke har en dansk uddannelse som social- og sundheds-

assistent, er minimumskravet for at opnå autorisation, at vedkommende har en teoretisk uddannelse inden for primærsektor pleje og omsorg, somatisk hospitalspleje og omsorg samt psykiatrisk pleje og omsorg. Desuden skal ansøgeren som minimumskrav have en praktisk uddannelse inden for primærsektor, somatisk hospital og psykiatri.

Det er tilmed en langsommelig affære at få behandlet sin ansøgning om autorisation, når man har en udenlandsk sundhedsfaglig uddannelse. Det tager nemlig omkring seks måneder at få en afgørelse fra Sundhedsstyrelsen. Det har skabt stor utilfredshed blandt ansøgerne. Grunden til den lange sagsbehandlingstid er, at ansøgningerne bliver behandlet individuelt. Ved behandling af ansøgninger fra personer, der har taget uddannelsen i Danmark ligger Sundhedsstyrelsen derimod inde med de fleste skolepapirer.

Fagforeningen har deltaget i flere medlemsmøder med fokus på de medlemmer, der har en udenlandsk sundhedsfaglig uddannelse. Erfaringen fra disse møder er, at der er flere udfordringer, og at vi skal arbejde videre med området.

Arbejdsmiljø – fysisk og psykisk

Vi har i år sat en rekord i fagforeningen, idet vi har hentet det største erstatningsbeløb hjem til vore medlemmer nogensinde. En kedelig rekord, fordi den viser, at kampen for et godt arbejdsmiljø konstant støder på nye udfordringer. Vi må desværre endnu engang konstatere, at en del af de nye udfordringer skyldes den politik, som den borgerlige regering og dens støtteparti står for

Psykisk arbejdsmiljø

Dårligt psykisk arbejdsmiljø og stress medfører højt sygefravær, personalegennemtræk og utilsigtede fejl i pleje- og omsorgsarbejdet. Den tiltagende ubalance mellem personaleressourcer og opgaver er en konsekvens af regeringens politik, hvor skattelettelser og

markedstænkning går forud for velfærd.

Det er et politisk krav, at Arbejdstilsynets påbud skal kunne holde ved domstolene. Nedsikringer i bevilningerne har forringet tilsynets muligheder for at sikre beviser og dermed vanskeliggjort tilsynets muligheder

for at give påbud om psykisk arbejdsmiljø.

Velfærdsforliget tilførte Arbejdstilsynet nye midler. Det har medført en mærkbar forbedring i tilsynsbesøgenes kvalitet. Man er begyndt at udstede kontante påbud omkring psykiske belastninger, fordi man nu kan under-



bygge dem, når fagforeningen beder Arbejdstilsynet gå ind på arbejdspladser, hvor ansatte nedslides. Flere af vore arbejdspladser har det seneste år modtaget påbud om at nedbringe psykiske belastninger pga. stor arbejds-mængde og tidspres.

En anden væsentlig årsag til dårligt psykisk arbejdsmiljø er utilstrækkelige ledelsesforudsætninger, der hindrer metodisk og systematisk behandling af arbejdsmiljøproblemer. Arbejdstilsynet giver i stigende grad påbud om at bruge sagkyndig bistand fra autoriserede arbejdsmiljørådgivere.

På vores opfordring er man begyndt at foretage uanmeldte tilsynsbesøg, fordi anmeldte tilsyn nogle steder fik ledere til at tilsløre problemerne.

Men træerne vokser ikke ind i himlen. Med udgangen af 2010 bortfalder Arbejdstilsynets merbevilling (der svarer til 115 stillinger). Allerede næ-

ste år reduceres Arbejdstilsynet med 25 ansatte. Fagforeningen kræver derfor, at bemanningen i Arbejdstilsynet sikres, så der kan gennemføres effektiv kontrol.

Regeringens jerngreb

Imidlertid er en række årsager til psykiske arbejdsbelastninger uden for Arbejdstilsynets kompetence, fordi de skyldes politiske beslutninger og kræver politiske løsninger.



På vores opfordring er man begyndt at foretage uanmeldte tilsynsbesøg, fordi anmeldte tilsyn nogle steder fik ledere til at tilsløre problemerne.

Nedlæggelsen af sengepladser i behandlingspsykiatrien har væltet en bølge af problemer ud i kommunerne. Regeringen holder kommunerne i et økonomisk jerngreb, der forhindrer

dem i at gennemføre en nødvendig oprustning af social- og distriktspsykiatri. Plejehjem og hjemmepleje tynnes af borgere, der ikke kan tilbydes betingelser, som passer til deres handicap. Det lægger i sig selv et voldssomt pres på de ansatte.

Når personalet så oven i købet svines til med skjult kamera, som vi senest oplevede det på Ringbo, har vi måttet tage nye midler i brug. Presse-nævnet har allerede givet os medhold. I øjeblikket forbereder vi stævning mod DR og Bastardfilm for at opnå torterstatning til medlemmer, der blev udstillet på tv. Og vores bestræbelser på at få politiet til at rejse sigtelse for overtrædelse af straffeloven ser nu ud til at lykkes.

Ud over at vores medlemmer bukker under for presset, forkrøbler sensationshysteriet også den nødvendige samfundsdebat om omsorg for en af samfundets svageste grupper. Det giver politikerne mulighed for at nøjes med at kræve skærpet kontrol med ansatte i stedet for at rette op på de sindslidendes vilkår.

Det er derfor et arbejde, vi har været nødt til at prioritere højt, selv om det trækker ressourcer væk fra andre opgaver.

Politibeskyttelse nej tak

Vi gennemførte i begyndelsen af året temadage alene og sammen med LO Storkøbenhavn om psykisk arbejdsmiljø. Og vi arbejder i øjeblikket sammen med de øvrige FOA-fagforeninger i regionen om en temadag for regionens sikkerhedsrepræsentanter. Temadagen skal handle om integrering af psykisk arbejdsmiljø og fravær i APV (arbejdspladsvurdering). Vi agter at gentage temadagen for sikkerhedsrepræsentanter på det kommunale område i begyndelsen af 2010.

Gadevold med skuddrab har frem-

Arbejdsskadesager

I det forløbne år har fagforeningen skaffet knap 42 millioner kroner i erstatninger til vore medlemmer. Det drejer sig både om mén-erstatninger, løbende erstatninger og engangsbetalt for samtlige arbejdsskadesager, vi har hjulpet medlemmer med at føre. Det er det største samlede beløb i den tid, vi har lavet opgørelser over erstatningerne.

Også i år er der en stigning i antallet af skader i skulder og nakke samt andre skader på bevægeapparatet.

Det er meget vigtigt, at vore medlemmer overholder de frister, der gælder for anmeldelse. Derfor må vi anbefale vore medlemmer, at de ta-

ler med deres sikkerhedsrepræsentant, så snart de konstaterer en skade. Vi må også anbefale, at medlemmer så hurtigt som muligt henvender sig i fagforeningen for at få hjælp til en arbejdsskadesag.

Fagforeningen kan hjælpe med at køre en arbejdsskadesag, men det er nødvendigt, at vi bliver opsøgt af medlemmerne. Vi får nemlig ikke automatisk besked om de arbejdsskader, der bliver anmeldt.

Arbejdspladsen skal anmelde arbejdsskader. Det er lederens pligt at anmelde arbejdsskader rettidigt. Desværre oplever vi alt for tit, at en arbejdsskadesag ikke bliver anerkendt, fordi den er anmeldt for sent.

Fleksjob

Stadig færre medlemmer opnår at få et fleksjob. Det er vores erfaring, at flere burde have et fleksjob på grund af nedslidning og skader på krop og sjæl, men det er blevet meget sværere at blive godkendt til et fleksjob.

En anden kedelig udvikling er, at stadig flere bliver opsagt i deres fleksjob. Der skal ikke meget til, før et arbejdssted skridter til opsigelse af ansatte i fleksjob, hvis de får et dår-

ligere helbred, eller hvis der sker ændringer eller omlægninger på arbejdspladsen.

Alt for mange kan ikke finde et fleksjob, selvom de er blevet visiteret til fleksjob. Og mange kommuner er blevet mere træge i forhold til at hjælpe med at finde fleksjobbene til de visiterede. Derfor er mange medlemmers eksistensgrundlag ledighedsydelse, som svarer til ca. 91 pct. af dagpengesatsen.

kaldt nye, alvorlige belastninger for især aftenhjemmeplejen, der har opgaver i københavnske bydele hærget af bandekriminalitet. Det kunne have fået uoverskuelige følger for vore medlemmer, hvis man havde gennemført sundhedsborgmesterens udtalelse om at udføre hjælpen med politieskorte. Vi har meddelt, at vore medlemmer ikke arbejder under politibeskyttelse, og at borgere i nød i givet fald må evakueres.

Efter nogle startvanskeligheder har vi fået en god dialog og samarbejde med både sundheds- og socialforvaltning for at sikre de ansatte.

Men de psykiske belastninger er fortsat høje. Derfor er det et område, vi fortsat vil følge tæt.

Manglende pauser

Forbundets undersøgelser viser, at hovedparten af FOAs medlemmer ik-

ke holder spisepause i løbet af arbejdsdagen. Når der mangler personale, lægger det et pres på de ansatte. De springer pauserne over for at udfylde hullerne i bemanningen – og udsætter sig dermed for både fysisk og psykisk nedslidning.

Blandt alle brancher har vores branche de hyppigste hospitalsindlæggelser for blodprop i hjertet, kredsløbslidelser, mave-tarmlidelser og andre stressbetingede lidelser. Manglende pauser er en væsentlig årsag hertil.

Som bekendt blev retten til pauser ikke indarbejdet i overenskomsten. Fagforeningen vil derfor offensivt bruge et notat fra Kommunernes Landsforening for at forbedre de tillidsvalgte muligheder for lokalt at opnå respekt for behovet for pauser i arbejdet.

Forebyggelse af fravær

Forebyggelsesfonden er også et resultat af Velfærdsforliget. Efter et langt tilløb ser vi nu eksempler på seriøse projekter finansieret af Forebyggelsesfonden. Fondens direktør redegjorde på et sikkerhedsrepræsentantmøde i januar for, hvordan fonden kan bruges til arbejdsmiljøforbedringer. Direktøren blev gjort opmærksom på, at nogle virksomheder sender ansøgninger uden at inddrage virksomhedens sikkerhedsorganisation. Fondsbestyrelsen har derfor nu skærpet kontrollen.

Arbejdsmedicinsk Klinik i Region

Hovedstaden har bedt fagforeningen træde ind i et projekt, der skal forebygge fravær for gravide. Projektet er støttet af fonden.

Et vellykket projekt vil kunne medføre forbedringer af arbejdsmiljøet – ikke kun for gravide. Øget opmærksomhed på arbejdsbelastninger, der tvinger gravide til at sygemelde sig, vil have effekt for hele arbejdspladsen. Fonden behandler ansøgningen på 11 millioner kroner på sit bestyrelsesmøde i november.

Et andet projekt, på Vestervænget i Høje-Taastrup Kommune, finansieret af forebyggelsesfonden, gik på bedre planlægning af arbejdstid ved hjælp af TimeCare, som skulle øge de ansattes fleksibilitet og trivsel og mindske fravær. Det viste sig, at TimeCares løfter



En kommune i vores område har sikret kvalificeret ledelse og bemanning i et hjemmeplejedistrikt, så der er fuld overensstemmelse mellem opgavemængde og personaleressourcer. Det gennemsnitlige sygefravær er reduceret fra over syv dage til under fem dage pr. ansat.

var varm luft. På kort tid var arbejdspladsen ved at blive lagt ned af stress. Fagforeningen, der sammen med SL deltog i projektgruppen, forlangte, at TimeCare rettede op på problemerne. Det skete ikke, så vi krævede forsøget afbrudt.

Det psykiske arbejdsmiljø er nu ved at blive genoprettet, og ledelsen har set i øjnene, at samarbejdet med vores tillidsvalgte er en bedre kilde til trivsel.

Et tredje projekt er ikke støttet af nogen fond, men har vist sig yderst virkningsfuldt til at forebygge fravær: En kommune i vores område har sikret kvalificeret ledelse og bemanning i et hjemmeplejedistrikt, så der er fuld overensstemmelse mellem opgavemængde og personaleressourcer. Det gennemsnitlige sygefravær er reduce-

Førtidspensionssager

Vi har medvirket i flere end 50 førtidspensionssager i det forløbne år, men kun fem sager er endt med, at medlemmet har fået tilkendt førtidspension. Det er sørgeligt, at det er så svært at få en førtidspension tilkendt. Flere burde få tilkendt denne ydelse, fordi de er stærkt nedslidte eller har en livstruende lidelse.

ret fra over syv dage til under fem dage pr. ansat.

Sygedagpengeloven strammes

Regeringens 30-punktsplan er blevet omsat til en ændret dagpengelov. Der er indført en række liberalistiske stramninger, der har karakter af tvang og sanktioner både over for sygemeldte, som fremover skal i aktivering og overfor kommuner, der ikke hurtigt nok får aktiveret sygemeldte borgere.

Læger skal udstede mulighedserklæringer til brug for jobcentrenes aktivering, men lægernes egen organisation erkender, at arbejdsmedicinsk kvalificerede mulighedserklæringer ikke kan sikres.

Loven pålægger jobcentrene kontrolfunktioner, der flytter fokus fra helbredelse til raskmelding. Det har vist sig umuligt at overkomme disse kontrolfunktioner, allerede før alle lovens elementer er trådt i kraft. Derfor overlader kommunerne en lang række opgaver til private aktører. Det truer de sygemeldtes retsstilling.

Regeringen foregiver, at man vil forebygge fravær, men åbner hermed et nyt kommercielt marked og understøtter samtidig markedet for sygeforsikringer og privathospitaler.

Det kræver ikke megen fantasi at forestille sig den helbredende effekt af

Fastholdelse, sygedagpengesager og sociale sager

Fagforeningens sociale team bliver brugt rigtig meget til samtaler på arbejdspladserne og i jobcentrene om sygefravær, fastholdelse og lignende. Mange medlemmer ønsker ikke at gå alene til samtaler. Derfor har de et stort behov for at få assistance til deres samtaler. Antallet af opsigelser på grund af sygefravær stiger stærkt. Det medfører, at vore medlemmer føler sig meget sårbare og udsatte.

Det er både fysisk og psykisk meget krævende at arbejde som social- og sundhedshjælper og som social- og sundhedsassistent. Der finder en stor nedslidning sted på grund af det meget krævende arbejdstempo. Der har igennem de seneste år været utroligt mange skift og ændringer i pleje- og omsorgsarbejdet. Disse omstillinger kræver en massiv indsats fra vore medlemmers side.

I det forløbne år har der været en stor stigning i henvendelser fra

medlemmer, der får stoppet deres sygedagpenge på grund af manglende muligheder for at forlænge udbetalingen. Det er et hårdt slag for vore medlemmer, der bliver truet på deres økonomi.

Vi har haft medlemmer, der har følt sig nødsagede til at lade sig separere fra ægtefællen for at kunne få udbetalt kontanthjælp. Det var deres eneste mulighed for at få økonomien til at hænge sammen. Det er et fantastisk hårdt skridt at måtte tage for at få noget at leve af.

Vi anker stadigvæk mange afgørelser af sygedagpengestop til Beskæftigelsesankenævnet. Men disse sager tager meget lang tid, og en anke medfører ikke, at udbetalingerne fortsætter, mens anken står på. Derfor er det selvfølgelig en mulighed at anke. Men det er en mulighed, som ikke her og nu kan hjælpe den pågældende i en økonomisk trængt situation.

at tvinge et menneske, der er gået ned på grund af opslidende psykiske arbejdsbelastninger, tilbage til de samme konfrontationer, der har provokeret hendes sygemelding.

Kommunerne bør forhindres i at aktivere sygemeldte til en arbejdsplads uden retvisende arbejdspladsvurdering, der kan holdes op imod de nye mulighedserklæringer eller til arbejdspladser, der ikke lever op til det sociale kapitel eller har en forsvarlig fraværspolitik. Regeringen har dog ikke tænkt sig, at nogen myndighed skal føre kontrol med, om en arbejdsplads overhovedet er kvalificeret til at modtage aktiverede sygemeldte.

Fagforeningen arbejder nu på initiativer, der skal understøtte de tillidsvalgte muligheder for at varetage sygemeldte kollegers rettigheder.

Fagforeningen havde foretræde for Folketingets arbejdsmarkedsudvalg, hvor vi redegjorde for de alvorlige konsekvenser. Vore synspunkter gjorde ikke indtryk på V, K og DF.

Det kræver en anden politik at sikre arbejdsmiljø, arbejdsliv og samfundsliv. Og skal vi have en anden politik, må vi kæmpe for den.

Social cafe

Vi har nu i mere end fem år afviklet sociale cafeer. Der kan sygemeldte medlemmer få noget at vide om deres rettigheder og pligter. Og de kan høre, hvad fagforeningens sociale team kan hjælpe dem med. Vi afvikler social cafe den anden onsdag i januar, marts, maj, september og november. Alle sygemeldte medlemmer kan deltage. Man skal blot tilmelde sig telefonisk til fagforeningens reception i åbningstiden.

Vi afholder også sociale cafeer for vore tillidsvalgte. Der taler vi om de opgaver, som de tillidsvalgte kan

komme ud for at skulle hjælpe deres kollegaer med. Vi afholder disse sociale cafeer for tillidsvalgte den anden onsdag i månederne februar, april, juni, august, oktober og december. De tillidsvalgte skal tilmelde sig via uddannelsesafdelingen.

Vi har i år afviklet to sociale cafeer for alle tillidsvalgte på en arbejdsplads. Vi har efter arbejdspladsens behov tilrettelagt et fælles forløb for alle de tillidsvalgte.

Medarbejdere i fagforeningens sociale team afvikler og underviser på de sociale cafeer.



Kvalitet og velfærd for alle

Regeringen satser på private løsninger og management-styring.

Vi fastholder, at borgerne skal have valgmuligheder inden for en velfungerende offentlig sektor med tilstrækkelige ressourcer og fokus på kvalitet

De økonomiske rammer

Op til kommunevalget har det været vores mål at synliggøre de utilstrækkelige økonomiske rammer og dermed presset på serviceniveauet i hver enkelt kommune og i regionen. Vi satte i første omgang fokus på økonomiforhandlingerne i foråret 2009. Fagforeningen tilbød vores fællestillidsrepræsentanter at deltage i et kursus, som forbundet afholdt i april måned om budgetter og styreformer. Vi har planer om en gang årligt at følge op med budgettema-drøftelser for fagforeningens fællestillidsrepræsentanter.

Fremtidens velfærd

Velfærd opstår i mødet mellem mennesker – i mødet mellem brugeren og den professionelle i dagligdagen. Men regeringens fokus på frit valg, private løsninger og management-styring er ved at udvikle velfærden til varer i et supermarked og borgerne til kunder. Det er en uacceptabel udvikling. Vi vil have fokus på fagligheden, vi vil have dialog med borgerne, og vi vil have tilhøret i centrum.

Derfor vil fagforeningen være aktør i den daglige debat om velfærd. I første omgang har vi forsøgt at sætte velfærd på dagsordenen til kommune- og regionsvalget. Vi henter vores viden om velfærd fra medlemmerne ude på arbejdspladserne. De ved, hvor skoen trykker, og de har synspunkter om, hvad velfærd er for både borgere og medarbejdere. Den viden fra arbejdspladserne forsøger vi at bruge til at påvirke beslutningstagerne både centralt, i kommunerne og i regionen.

Kommune- og regionsvalg 2009

Frem til kommune- og regionsvalget

har forbundet afholdt tre konferencer i samarbejde med Danmarks Lærerforening og BUPL med temaerne:

- Afbureaukratisering.
- Medarbejder og borger.
- Rammerne for den offentlige sektor.

Vi sluttede af med en konference med overskriften "mere velfærd – mindre marked", hvor fællestillidsrepræsentanter fra de tre forbund deltog.

På konferencen var deltagerne delt op i kommuner med det formål, at grupperne kunne aftale initiativer og sætte en dagsorden op til kommunevalget. Der er udarbejdet et inspirations- og idekatalog på baggrund af temamøderne. Dette katalog er udsendt til alle fællestillidsrepræsentanterne.

I infoa, der udkom i september, efterlyste fagforeningen medlemmer, der opstiller til kommune- eller regionsvalg. I nr. 7/2009 skriver infoa om de, der har meldt sig. De har alle svaret på en række spørgsmål inden for de temagrupper, som er beskrevet ovenfor.

Kvalitetsstandarder

Omdrejningspunktet i velfærdssamfundet er fagligheden, der hver dag praktiseres i mødet mellem ansat og borger. Derfor skal tillidsrepræsentanter og medarbejdere inddrages, når der skal fastsættes kvalitetsstandarder. Det er vores mål at indgå aftaler om, at medarbejderne skal inddrages, og at fokus skal være på kvalitetsudvikling – ikke på kontrol. Der kører allerede en stribe projekter om medarbejderindflydelse. Vi arbejder også for større medarbejderindflydelse ved at indgå MED-aftaler og ved at evaluere

allerede indgåede MED-aftaler, hvor medindflydelsen er nøje beskrevet.

Fritvalgsordningen

Frit valg på velfærdsydelser er ikke et nyt fænomen. Vi har allerede i større eller mindre udstrækning frit valg af læger, sygehuse, folkeskoler, daginstitutioner, tandlæger, fysioterapeuter osv. De borgerlige partier forsøger imidlertid at tage patent på det frie valg, som om det var lig med frihed. De borgerliges opfattelse af det frie valg går primært på udbyder og ikke på ydelser.

Fagforeningen ønsker brede valgmuligheder. Men det skal være valgmuligheder inden for den offentlige sektor, og de skal være tilpasset forskellige menneskers værdier, ønsker og behov. I første omgang har forbundet iværksat en undersøgelse af ældreplejens fritvalgsordning. Vi arbejder på at synliggøre de arbejdsmiljømæssige konsekvenser, som arbejdsvilkårene hos private udbydere har for vores medlemmer.

"Debatten om afbureaukratisering i ældreplejen i kommunerne vil fortsætte i den kommende tid. For mig handler det først og fremmest om at 'sætte medarbejderne fri' og bruge de knappe økonomiske ressourcer til bedre pleje og omsorg for de svageste ældre."

Palle Nielsen,
formand for FOA Social-
og Sundhedsafdelingen
www.foa.dk/sosu, 16. juli 2009.

Ungdomsarbejde

Det seneste år har fagforeningens ungdomsarbejde været spændende og aktivt. Vores ungdomsudvalg har sagt farvel til sin tidligere formand og valgt en ny formand og en ny næstformand. Udvalget har også fået besat sin observationsplads i afdelingsbestyrelsen. Og så er der kommet nye aktive medlemmer til ungdomsarbejdet.

Udvalget har holdt møder en gang om måneden, hvor bl.a. kommende arrangementer er blevet planlagt.

På landsplan har udvalget deltaget i alle de ungdomsarrangementer, der har været afholdt. Bl.a. var udvalget repræsenteret på FOA Ungdoms landsmøde i april. Landsmødet handlede om faglig stolthed. Udvalget deltog også på det nye introkursus i april 2009, der bliver afholdt for at introducere nye aktive til ungdomsarbejdet. Desuden deltog udvalget i LO Ung-



doms festival "Sommerdysten" i august og senest i aktivisttræffet i september, hvor deltagerne varmede op til kommunalvalget.

Udvalget har også deltaget på FOA Ungdoms ildsjælekursus, hvis formål er at uddanne unge til at tage med ud på skolebesøg. Efterfølgende har unge været med ude på skolebesøg for at fortælle om fagforeningen og organisere andre unge.

Ved siden af det lokale ungdomsarbejde har udvalget deltaget aktivt i regionsarbejde, og udvalget har så vidt muligt deltaget, når LO Ungdom har holdt møder.

I den seneste tid har udvalget arbejdet på at få en ungdomspjece skrevet færdig. Den skal medbringes på skole- og arbejdspladsbesøg for at synliggøre fagforeningens ungdomsarbejde.

Medlemsorganisering

Fagforeningen har i beretningsåret intensiveret indsatsen for at organisere og fastholde flest mulige medlemmer. Den indsats har båret frugt. Vi er inde i en stabil periode med en positiv medlemsudvikling. Vi forventer, at den udvikling vil fortsætte i 2010.

Blandt flere initiativer vil vi særligt nævne systematiske besøg på alle de københavnske plejehjem. Vi begyndte besøgene i juli i år og forventer at have besøgt alle inden sommeren 2010. På arbejdspladsbesøgene laver vi fortrinsvis løntjek, men medlemmer og ikke-medlemmer kommer med stort og småt i forbindelse med deres arbejdsliv. Vi har gennemgået lønsedler mv. og fundet en række fejl. De er efterfølgende blevet rettet, så medlemmerne er blevet kompensert.

Arbejdspladsbesøgene har allerede givet resultat i form af flere medlemmer. Samtidig tager medlemmerne positivt imod vores besøg. Vi vil evaluere denne indsats i efteråret 2010 med henblik på, at vi eventuelt skal

udvide denne opsøgende indsats til andre arbejdsgiverområder.

Fagforeningen deltager i et projekt med Aalborg Universitet, der skal "se os over skulderen". Forskerne vil hjælpe os med at finde de bedst mulige metoder til organisering og fastholdelse.

” Vi modtager fortsat mange medlemmer fra de gule 'fagforeninger'. Vore nye medlemmer lader sig overflytte, fordi de har oplevet, at de ikke kan få nogen form for hjælp i de gule 'fagforeninger'.

Samtidig har fagforeningen indledt et større analysearbejde for at finde ud af, hvor organisationsprocenten er lavest. Det fremgår af analysearbejdet, at organisationsprocenten for elever, de 18-29-årige samt de ikke-uddannede ligger lavt. Vi skal nu finde metoder til at tiltrække disse grupper. Vi

har således intensiveret antallet af skolebesøg allerede i 2009.

Vi modtager fortsat en del medlemmer fra de "gule fagforeninger", som ikke overenskomstdækker fagforeningens dækningsområde. Flere af vores nye medlemmer begrundes deres overflytning med, at de ikke har kunnet få den hjælp, de har brug for.

De "gule" laver en stadig mere aggressiv og skinger markedsføring ved togstationer mv., hvor flere medlemmer mod deres vilje er blevet overflyttet til de "gule". Dette kan have katastrofale konsekvenser, idet fagforeningen øjeblikkeligt stopper enhver form for eventuel igangværende sagsbehandling af sager om f.eks. arbejdsskader, sygdom og opsigelse.

God service er helt afgørende for at tiltrække og fastholde medlemmer. Vi arbejder hele tiden for at udvikle kvaliteten af vores ydelser på alle områder.

Vi er medlemmernes bedste valg.



Struktur – medlemmerne i centrum

FOA er ikke stærkere, end medlemmerne vil det. Og vores styrke afhænger af, at de tillidsvalgte har styrke, uddannelse og vilje til at understøtte de mål, vi som forbund og fagforening sætter bl.a. på vores generalforsamling. Derfor skal vi løbende vurdere og diskutere, om vores struktur og aktiviteter sætter medlemmerne i centrum og giver de tillidsvalgte den maksimale støtte til at udføre deres hverv

Medlemmernes fagforening

Under overskriften "Medlemmets vej – sagsbehandlingsvej og beslutningsvej i FOA" skal vi i hele FOA sætte fokus på det repræsentative system. Vi skal drøfte, om vi har den rette struktur, der sætter medlemmet i centrum. Udgangspunktet er og bliver, at FOA er en decentralt forankret organisation: Medlemmerne er medlemmer i den lokale fagforening. Og fagforeningen er medlem af forbundet.

Afdelingerne og de tillidsvalgte er tættest på medlemmerne. Derfor er det afdelingerne, der har medlemmerne. Og det er medlemmerne (og ikke forbundet), der sætter den lokale dagsorden.

Vi skal afklare, om vi skal vedtage eventuelle tiltag på kongressen i 2010 eller på en ekstraordinær strukturkongres.

De regionalt ansattes vilkår i FOA-strukturen er til debat på kongressen næste år.

De syv FOA-afdelinger med medlemmer ansat i Region Hovedstaden har nu i nogle år udviklet en samarbejdsstruktur, hvor vi søger at koordinere en række overordnede spørgsmål. Afdelingerne samarbejder, og de tillidsvalgte har fælles mødefora på tværs af fagforeningerne. Det er vores mål at udvikle fælles politikker over for arbejdsgiverne, så vi fagligt og po-

litisk taler med én stemme. Vi har nået flere resultater, men vi er enige om, at der stadig er plads til forbedringer. Vi ser bl.a. på mulighederne for fælles koordinering op til de regionale overenskomstforhandlinger i 2011.

Fokus på lederskab

Lederskab i forbundets hovedbestyrelse – interesserer det medlemmerne? Det bør det gøre. FOA er et decentralt forbund med mange lokale afdelinger. De har forskellig struktur og forskellige faglige og politiske holdninger. Alle afdelinger er repræsenteret i hovedbestyrelsen. Forbundets handlingsplan frem til kongressen vil styrke det enkelte hovedbestyrelsesmedlem som leder og hovedbestyrelsen samlet som lederskab.

Det er vigtigt, at fagforeningens formandskab har kompetence til at varetage FOA Social- og Sundhedsafdelingens og dermed medlemmernes interesser i hovedbestyrelsen. Derudover skal vi også have kompetence til at være med til at udvikle FOA som forbund til gavn for hele organisationen.

Kontingent og arbejdsdeling

Medlemmerne betaler kontingent til fagforeningen og til forbundet. Gennem mange år har forbundets hovedbestyrelse ønsket at holde forbunds-kontingentet i ro, så kontingentudvik-

lingen sker lokalt, hvis der er behov for flere kontingentkroner. I fagforeningen vurderede vi sidste år, at der var et sådant behov. Ud over en al-

” Vi skal sikre, at tillidsrepræsentanterne har den fornødne uddannelse og udviklingsmuligheder, der sætter dem i stand til at udføre deres tillidshverv i en tid, hvor stadig flere opgaver decentraliseres.

mindelig kontingentstigning besluttede vi et kontingent på tre kroner til en aktivitetspulje.

Hovedbestyrelsen og fagforeningens bestyrelse har et fælles ansvar for at forvalte kontingentkronerne bedst muligt. Det betyder, at vi skal undgå dobbeltarbejde. Og det betyder, at vi hele tiden skal være klar over, hvilke opgaver forbundet skal løse, og hvilke opgaver afdelingerne skal løse. Dette afklaringsarbejde har pågået over en længere periode og skal videreudvikles frem til kongressen næste år.

Den arbejdsdeling, som er aftalt mellem forbundet og fagforeningen, skal løbende følges op med aftaler om arbejdsdeling mellem fagforeningen og de tillidsvalgte.

Demokratiløfte og serviceløfter

På forbundets kongres i 2006 vedtog

vi et demokratiløfte til medlemmerne. Meget mere er der reelt ikke sket med løftet. I forbundet skal forbundsledelsen årligt aflægge statusrapport samtidig med, at man løbende skal arbejde på at kvalificere løftet.

I fagforeningen har et udvalg under bestyrelsen arbejdet med at definere, hvordan vi skal arbejde med løftet i fagforeningen. Bestyrelsen har nu vedtaget et dokument, som beskriver, hvordan vi skal udmønte løftet i fagforeningen og på arbejdspladserne. Dokumentet er blevet til i tæt samarbejde med tillidsrepræsentanterne. Vi skal nu have afstemt med medlemmerne, om vi er på rette vej.

Ifølge handlingsplanen skal forbundet frem til kongressen definere kvaliteten i serviceløfterne nærmere. I fagforeningen har vi gennem årene arbejdet målrettet med de 11 serviceløfter til medlemmerne. Vi har beskrevet den service, fagforeningen yder, og vi har beskrevet, hvordan arbejdsdelingen er mellem fagforeningen og de tillidsvalgte. Vi deltager aktivt i forbundets videre arbejde og er indstillet på hele tiden at forbedre den service, vi yder medlemmerne.

Fokus på de tillidsvalgte

Forbundet og fagforeningen har givet et løfte til tillidsrepræsentanterne. Vi skal sikre, at tillidsrepræsentanterne har den fornødne uddannelse og ud-

viklingsmuligheder, der sætter dem i stand til at udføre deres tillidshverv i en tid, hvor stadig flere opgaver decentraliseres. Vi er nu i fuld gang med at implementere løftet. Der er gennemført udviklingssamtaler med fællestillidsrepræsentanterne, og de er nu i gang med at gennemføre udviklings-



Hvis arbejdsgiverne virkelig ønsker, at opgaver, problemstillinger og sager skal løses lokalt sammen med tillidsrepræsentanterne, så skal de anerkende og acceptere, at tillidsrepræsentanterne både får den fornødne tid og løn for arbejdet.

samtaler med TR-netværkene. Målet er at give de rigtige, målrettede tilbud til den enkelte tillidsrepræsentant. Alt sammen for at styrke FOA på arbejdspladserne.

Fællestillidsrepræsentanterne er det vigtige bindeled mellem TR-netværkene og fagforeningen. Derfor satser vi på et tættere samarbejde med dem i fremtiden. I forbundet er det nu lykkedes at få etableret en mere målrettet uddannelse. Men hvis arbejdsgiverne virkelig ønsker, at opgaver, problemstillinger og sager skal løses lokalt sammen med tillidsrepræsentanterne, så skal de anerkende og accep-

tere, at tillidsrepræsentanterne både får den fornødne tid og løn for arbejdet. Og så skal vi have valgt flere tillidsrepræsentanter.

TR-løftet er nu fulgt op af et tilsvarende løfte til sikkerhedsrepræsentanterne. Det er en meget forsømt gruppe. Mange arbejdspladser har ondt i arbejdsmiljøet, ikke mindst det psykiske. Vi skal styrke sikkerhedsrepræsentanterne uddannelsesmæssigt. Og vi skal sørge for at bakke dem op i deres daglige, faglige arbejde.

Fagforeningen har iværksat en ny grunduddannelse, og vi har haft stor succes med fælles uddannelse af tillidsrepræsentanter og sikkerhedsrepræsentanter fra samme arbejdsgiverområde. Ved overenskomstforhandlingerne i 2008 blev det aftalt, at der bliver indbetalt penge til uddannelse og aktiviteter for sikkerhedsrepræsentanter. Det betyder, at vi ikke længere er afhængige af at bruge kontingentkroner til uddannelse og andre målrettede aktiviteter.

Alle ovenstående aktiviteter skal være med til samlet set at få et større engagement på arbejdspladserne. Et engagement som vi oplevede ved sidste års overenskomststrejke. Det er en udfordring, som bestyrelsen prioriterer meget højt i den kommende generalforsamlingsperiode.

Bestyrelse 2009

Palle Nielsen, formand
Marianne Jensen, næstformand
Jonna Abrahamsson, faglig sekretær
Nanny Bisp, faglig sekretær
Ulla Johansen, faglig sekretær
Tage Christensen, faglig sekretær
Poul Møller, faglig sekretær
Vibeke Jensen, bestyrelsesmedlem
Mari-Ann Petersen, bestyrelsesmedlem
Jean Petersen, bestyrelsesmedlem
Charlotte Thim von Mehren, bestyrelsesmedlem
Heidi Kelm Jensen, bestyrelsesmedlem
Elsebeth Bjørnkjær, bestyrelsesmedlem
Lisbeth Glaven, bestyrelsesmedlem
Kim Vesselgaard, bestyrelsesmedlem
Helle Søndergaard, bestyrelsesmedlem
Janine Almy, 1. bestyrelsessuppleant
Kisser Maak, 2. bestyrelsessuppleant

Christina Roslundh, ungdomsudvalgets observatør

Birgit Christensen, revisor
Jeanette Nauta-Ridderstrøm, revisor
Pia Jørgensen, revisorsuppleant

Benthe Viola Holm, fanebærer
Heidi Kelm Jensen, fanebærersuppleant



Udvalg under bestyrelsen i 2009

Faste udvalg

Miljøudvalg

Tage Christensen, faglig sekretær og politisk ansvarlig
Tommy Carlsen, konsulent
Vibeke Jensen, bestyrelsesmedlem
Helle Søndergaard, bestyrelsesmedlem
Kim Vesselgaard, bestyrelsesmedlem
Carsten Bønnelykke, sikkerhedsrepræsentant
Henrik Mielche, sikkerhedsrepræsentant

1. maj udvalg

Palle Nielsen, formand og politisk kontaktperson
Vibeke Jensen, bestyrelsesmedlem
Charlotte Thim von Mehren, bestyrelsesmedlem
Janine Almy, bestyrelsessuppleant

Lederudvalg

Palle Nielsen, formand og politisk ansvarlig
Vibeke Jensen, bestyrelsesmedlem
Conni Kraul

NIF-udvalg

Marianne Jensen, næstformand og politisk kontaktperson
Jean Petersen, bestyrelsesmedlem og politisk ansvarlig
Herudover godt 36 medlemmer
– NIF står for Netværk i Fagbevægelsen

Aktivist-udvalg

Palle Nielsen, formand og politisk ansvarlig
Ulla Johansen, faglig sekretær
Mari-Ann Petersen, bestyrelsesmedlem
Charlotte Thim von Mehren, bestyrelsesmedlem
Lisbeth Glaven, bestyrelsesmedlem
Heidi Kelm Jensen, bestyrelsesmedlem
Kim Vesselgaard, bestyrelsesmedlem
Helle Søndergaard, bestyrelsesmedlem

Oplysningsudvalg

Jonna Abrahamsson, faglig sekretær og politisk ansvarlig
Tage Christensen, faglig sekretær
Lisbeth Glaven, bestyrelsesmedlem
Janine Almy, bestyrelsessuppleant

Aktivitetsudvalg

Nanny Bisp, faglig sekretær og politisk ansvarlig
Palle Nielsen, formand
Kisser Maak, bestyrelsessuppleant
Lisbeth Glaven, bestyrelsesmedlem
Charlotte Thim von Mehren, bestyrelsesmedlem

Ungdomsudvalg

Poul Møller, faglig sekretær og politisk kontaktperson
Heidi Kelm Jensen, bestyrelsesmedlem og politisk ansvarlig
Christina Roslundh, formand for udvalget
Kim Vesselgaard, næstformand

Ad hoc udvalg

Demokratiløfte-udvalg

Palle Nielsen, formand og politisk ansvarlig
Ulla Johansen, faglig sekretær
Mari-Ann Petersen, bestyrelsesmedlem
Janine Almy, bestyrelsessuppleant
Jean Petersen, bestyrelsesmedlem

Overenskomstudvalg 2010 (det private arbejdsmarked)

Palle Nielsen, formand og politisk kontaktperson
Nanny Bisp, faglig sekretær
Helle Søndergaard, bestyrelsesmedlem
Heidi Kelm Jensen, bestyrelsesmedlem
Kim Vesselgaard, bestyrelsesmedlem

Overenskomstudvalg 2011 (det offentlige arbejdsmarked)

Palle Nielsen, formand og politisk kontaktperson
Poul Møller, faglig sekretær
Mari-Ann Petersen, bestyrelsesmedlem
Helle Søndergaard, bestyrelsesmedlem
Heidi Kelm Jensen, bestyrelsesmedlem
Elsebeth Bjørnkjær, bestyrelsesmedlem
Kisser Maak, bestyrelsessuppleant

Lovudvalg

Palle Nielsen, formand og politisk ansvarlig
Marianne Jensen, næstformand
Elsebeth Bjørnkjær, bestyrelsesmedlem
Charlotte Thim von Mehren, bestyrelsesmedlem
Mari-Ann Petersen, bestyrelsesmedlem

Seniorklubbestyrelse

Nanny Bisp, faglig sekretær og politisk ansvarlig
Margit Vognsen, formand for bestyrelsen
Kirsten Geertsen, næstformand for bestyrelsen
Bitten Jønson, kasserer
Ellen Rohrdal
Connie Sjøberg
Britta Hedegaard Jensen
Karen Margrethe Fedde
Rosa Maja Hjort
Holger Schmidt-Sørensen

Suppleanter:

Ruth Mørck
Anne-Lise Nielsen
Ebba Johansen

Revisorer:

Birgit Brager
Anne Lise Nielsen

Revisorsuppleant:

Inge Thorsgård



BUDGET

Kontingentfastsættelse og løn til politisk ledelse

Kontingentfastsættelse

- Bestyrelsen indstiller, at kontingentet er uændret i 2010.
- Det endelige kontingent med eventuelle centrale stigninger afrundes op til nærmeste hele krone.

Løn – politisk ledelse

Bestyrelsen indstiller til ændringer i politisk ledelses lønfastsættelse:

- Hidtil er politisk ledelses løn blevet reguleret procentvis på samme må-

de, som medlemmernes løn er blevet reguleret efter KTO-aftalen.

- Bestyrelsen indstiller, at politisk ledelses løn fra 1.4.2010 reguleres i kroner med den gennemsnitlige lønudvikling i SOSU-overenskomsten for Københavns Kommune. Begrundelse: Fagforeningen har gennem årene fremsat overenskomstkra-
v om, at lønstigninger skal udmøntes i kroner og ikke procentvis, som tilgodeser de højestlønnede inden for KTO-organisationerne. Det vil være

et godt signal, at vi nu indfører princippet for valgte i fagforeningen.

- Bestyrelsen indstiller, at politisk ledelse – formand, næstformand og 5 faglige sekretærer – fortsat aflønnes i kroner svarende til løntrin 51. Det indstilles, at fra 1.1.2010 ydes et ureguleret formandstillæg på kr. 4.000,- pr. måned. Det indstilles, at fra 1.1.2010 ydes et ureguleret næstformandstillæg på kr. 2.000,- pr. måned.
- Alle løndelevende er pensions- og feriepengeberettigede.

Årsregnskab

Resultatopgørelse for perioden 01.01. – 31.12.2008

Note		Regnskab 2008 t. kr.	Budget 2008 t. kr.
1	Kontingent, netto	29.562	27.659
2	Øvrige indtægter	177	100
	Indtægter	29.739	27.759
3	Lønninger	20.934	19.382
4	Faglige aktiviteter	2.419	1.248
5	Mødeaktiviteter	1.062	968
6	Uddannelsesaktiviteter	1.206	1.148
7	Bladudgivelse	1.919	1.800
8	Information	513	660
9	Administration	3.088	2.770
10	Ejendommens drift	877	3.418
11	Kantinedrift	109	0
	Omkostninger	32.127	31.394
	Resultat før afskr., renter og skat	-2.388	-3.635
12	Afskrivninger	1.315	1.373
	Resultat før renter og skat	-3.703	-5.008
13	Finansielle indtægter	186	0
14	Finansielle udgifter	1.672	1.368
	Resultat før skat	-5.189	-6.376
	Skat af årets indkomst	0	0
	Årets resultat	-5.189	-6.376
	Årets resultat foreslås disponeret således:		
	Overført til formue	-5.189	0
		-5.189	0

Resultatopgørelsen er godkendt af bestyrelsen på bestyrelsens møde den 1.7.2009.

Budget 2010

Vedtaget af bestyrelsen 14. oktober 2009

Note	Budget 2010 t.kr.	Budget 2009 t.kr.	Regnskab 2008 t.kr.
Indbetalinger:			
I Kontingenter	31.548	32.546	29.562
Andre indtægter	0	100	177
Indbetalinger i alt	31.548	32.646	29.739
Udbetalinger:			
2 Lønninger	22.296	21.594	20.934
3 Faglige aktiviteter	1.370	1.243	2.419
3 Aktivitetspulje	0	0	
4 Mødeaktiviteter	1.020	864	1.062
5 Uddannelsesaktiviteter	609	640	1.206
6 Bladudgivelse	1.825	1.701	1.919
7 Information	465	602	513
8 Administration	3.493	2.877	3.088
9 Ejendommens drift	1.294	2.236	877
10 Kantine	0	0	109
11 Afskrivninger	478	1.393	1.315
12 Renter (udgifter minus indtægter)	1.728	1.686	1.486
13 Skat	0	0	0
Udbetalinger fra budget i alt	34.578	34.836	34.928
Årets budgetterede resultat	-3.030	-2.190	-5.189

Note I – Kontingent

Udgangspunktet er medlemstallet pr. 30.06.09 med forventning om at medlemstallet pr. 31.12.2010 er øget med 150 erhvervsaktive medlemmer.

For hvert af de aktive medlemmer overføres 3 kr. pr. måned til Aktivitetspuljen (note 3).

Den endelige kontingentssats vil blive afrundet til nærmeste hele krone, afhængig af øvrige satser.

	Beløb t.kr.
Kontingentindtægt i alt	
Samlede kontingentindtægter	32.108
Overflyttes til Aktivitetspuljen: 3 kr. pr. aktivt medlem:	560
Kontingentindtægt i alt	31.548

Note 2 – Lønninger

	Budget 2010 t.kr.
Lønudgifter – faglig afdeling	
Løn incl. pension for valgte og ansatte	22.091
Fælles lønomkostninger	
Særlig feriegodtgørelse	311
ATP	105
ATP finansiering	44
AER	130
Barselsfond	35
Uddannelsesfond	30
Lønsumsafgift	1.150
Fælles lønomkostninger i alt	1.805
Refusionsordninger	
Stillingsmandsgodtgørelse	50
Underviserløn - forbundets kernemoduler i alt 688 timer á 370 kr.	255
Refusion AKUT-midler	475
FOA A-kasse andel af lønudgifter (28% af køkkenrengøring mv)	820
Refusioner i alt	1.600
Faglig afdelings samlede lønudgifter	22.296

Note 3 – Aktivitetspulje

	Budget 2009 t.kr.	Budget 2010 t.kr.
Aktivitetspulje		
Fra Forbundet	15	
3 kr. pr.måned pr. medlem 2009 (15.248 medl. i gennemsnit)	549	
3 kr. pr.måned pr. medlem 2010 (15.555 medl. i gennemsnit)		560
Indtægt i alt	564	560
Aktivitetspulje		
Afholdte aktiviteter	564	560
Afholdte aktiviteter i alt	564	560
Beholdning	0	0

Note 3 – Faglige aktiviteter

	Budget 2009 t.kr.	Budget 2010 t.kr.
Bevillinger		
Medlemstilskud	100	100
Faglige klubber	10	13
Faste årlige tilskud / fagligt ansvar	38	55
Andre formål	25	10
Bevillinger i alt	173	178
Kontingent		
LO, antal aktive medlemmer med fradrag af efterløn, elever og pensionister pr. 31.12.2008:	2009 2010	
kr. 16,00 pr. medlem Antal	15000 15327	
Danske Specialmedier	240	245
Kontingenter	7	7
EPN	40	66
	35	35
Kontingent i alt	322	353
Pensionister		
	2009 2010	
Skovtur	165	170
Årligt tilskud pr. medlem kr. 2,50 (31/12-2008 medlemstal)	17440 17612	44
Pensionister i alt	209	214
Juletræsfest		
2 arrangementer (billetpriser kr. 50,00 voksen og børn)	204	225
Øvrige faglige aktiviteter		
Aktiviteter, øvrige	200	200
Transport, anslået	115	130
TR/SR-materialer (tidligere note 7)	100	70
P-billetter til TV (flyttes til akut)	20	0
Faglige aktiviteter i alt	1.243	1.370

Note 4 – Mødeaktiviteter

	Budget 2009 t.kr.	Budget 2010 t.kr.
Generalforsamling		
Daglønstab til stemmeudvalg	5	5
Ophold og fortæring	210	190
Diverse (stemmesedler m.m.)	15	15
Generalforsamling i alt	230	210

Bestyrelsesmøder

8 én-dagsmøder og 3 to-dages møder.

Da enkelte anvender tillidsmandstimer, regnes i det efterfølgende alene med daglønstab til 5 personer i gennemsnit.

Honorar til 11 personer á 16.000 kr.	176	176
Daglønstab	0	7
Fortærring	41	3
Bestyrelsesmøder i alt	217	186

Udvalg

	Møder	Aktiviteter	2009	Møder	Aktiviteter	2010
Arbejdsmiljø	5	10	15	5	10	15
1. maj	1		1	1		1
Ad hoc udvalg	5		5	5		5
Netværk i Fagbevægelsen (NIF)	5	15	20	5	15	20
Lederudvalg	5	10	15	5	10	15
Ungdomsudvalg	5	5	10	5	5	10
Fagråd	5	0	5	5		5
Udvalg i alt	31	40	71	31	40	71

Netværkspulje	30	30
----------------------	----	----

	Budget 2009 t.kr.	Budget 2010 t.kr.
Møder m.v.		
Møder i huset (daglønstab, fortæring og honorarer til tolkebistand)	45	42
Møder ude af huset (daglønstab, gebyrer, ophold og fortæring)	120	200
Deltagergebyrer v/eksterne konferencer m.m.	30	6
Møder m.v. i alt	195	248
I. maj arrangement		
Arrangement i afdelingen	20	15
Arrangem. i Fælledparken, 3 kr. * 17.500 medl.	52	90
I. maj arrangement i alt	72	105

Note 4 – Mødeaktiviteter, fortsat

	Budget 2009 t.kr.	Budget 2010 t.kr.
Medlemsmøder		
Cafémøder	6	5
Andre medlemsmøder	5	5
Medlemsmøder i alt	11	10
Øvrige møder mv.		
Kongres FOA i Odense 3 dage	0	35
EPN – bestyrelsesmøder	35	43
EPN kongres og fagkonference		82
Øvrige møder mv i alt	35	160
Møder i alt	861	1.020

Note 5 – Uddannelsesaktiviteter

	Budget 2009 t.kr.	Budget 2010 t.kr.
Aktiviteter for tillidsvalgte	100	0
Medlemsorganisering	50	100
Medlemsaktiviteter		
Kursusgebyrer AOF m.fl.	650	676
Deltagerbetaling	-160	-167
	490	509
Uddannelsesaktiviteter i alt	640	609

Note 6 – Blad

	Budget 2009 t.kr.	Budget 2010 t.kr.
Layout 8 udgivelser	260	280
Tryk 8 udgivelser	500	550
Rammebeløb, (foto, artikler m.v.)	416	420
Porto herunder porto mv til lommebog	550	600
Annoncesalg – indtægt	-25	-25
Afdelingsblad i alt	1.701	1.825

Note 7 – Information

	Budget 2009 t.kr.	Budget 2010 t.kr.
Hjemmeside	31	30
PR-mediepulje	52	50
Lommebøger		
Produktion, 19.500 á 19,50 kr.pr. stk.	334	380
Korrektur – lommebog	18	5
Lommebøger m.v. i alt	352	385
Andre omkostninger:	0	0
Information i alt	435	465

Note 8 – Administration

Administrationsomkostninger

Telefon, abonnement og samtaler m.m.

Revision og advokat

Porto og gebyrer

Post udbringning/afhentning

Fotokopiering, leasing- og serviceaftaler

Kontorartikler

Forsikringer

BST

Faglitteratur og regelsamlinger

Avisabonnementer

Radio- og TV-licens

Telefonbogs- og netannoncer

Stillingsannoncer

IT Anskaffelser

IT Reparation og vedligeholdelse

Reparation/vedligeholdelse inventar

Småanskaffelser møbler mv

Udsmykning/blomster m.v.

Rengøring

– måtteservice/hygienemidler

– artikler

– vinduespudsning

Personaleomk./uddannelse

– tilskud til kunstforening

– personalefest, max 800 kr. pr. person

– refusion FOA A-kasse, max 800,- pr.pers.

– julegaver, 200 kr. pr. person

– personalemøder

– personalekonference

Medarbejderuddannelse (3.000 pr. pers. pr. år)

Konferencer tidligere betalt af forbund

PL – uddannelse (3.000 pr. person)

– personalepleje

– Falck Healthcare

– varmdriksautomat

– andre personaleomkostninger (gaver m.v.)

FOA A-kasse mødeomkostninger/lokaleleje

FOA A-kasse personaleomkostninger

Repræsentation

PR-materialer

Andre omkostninger, anslået

Administrationsomkostninger i alt

Administrationsaftale FOA A-kasse

Administrationsomk med fradrag af refusion i alt

Budget 2009					Budget 2010				
Afd. egen udgift	Fælles m.FOA A-kas	Refusi- on FOA A-kas	Refusi- on FOA A-kas	Budget t.kr.	Afd. egen udgift	Fælles FOA A-kas	Refusi- on FOA A-kas	Refusi- on FOA A-kas	Budget t.kr.
		Pct.	Beløb				Pct.	Beløb	
75				75	100				100
141	6	100%	6	147	160	7	100%	7	167
34	325	40%	130	359	35	450	40%	180	485
						36	50%	18	36
	1.129	28%	316	1.129		1.200	28%	336	1.200
	320	28%	90	320		325	28%	91	325
82				82	95				95
	28	40%	11	28		35	22,22%	8	35
72				72	50				50
10	2	50%	1	12	20	8	50%	4	28
	5	50%	3	5		6	50%	3	6
	28	50%	14	28		36	50%	18	36
59				59	100				100
128				128	170				170
				0	10				10
	28	28%	8	28		30	28%	8	30
	83	28%	23	83		150	28%	42	150
	55	28%	15	55		60	28%	17	60
	189	28%	53	189		350	28%	98	350
	70	28%	20	70		120	28%	34	120
	85	28%	24	85		125	28%	35	125
6				6	6				6
55				55	72			12	60
-12				-12					0
21				21	18				18
	28	40%	11	28		30	22,22%	7	30
	166	40%	66	166		140	22,22%	31	140
140				140	153				153
					26				26
					21				21
0	58	40%	23	58		60	22,22%	13	60
77				77	90				90
0	39	50%	20	39		80	50%	40	80
0	33	40%	13	33		35	22,22%	8	35
0	60	100%	60	60		60	100%	60	60
0	65	100%	65	65		65	100%	65	65
41				41	60				60
108				108	20				20
10				10	25				25
1.047	2.802		972	3.849	1.231	3.408		1.134	4.627
				-972					1.134
				2.877					3.493

Note 9 – Ejendommens drift

Ejendommen

Ejendommen er ved vurderingen i 2008 vurderet til 146.000.000 kr. Klage til SKAT har betydet en ændring i vurderingen pr. 1.10.2008 til 99.000.000 kr., hvilket betyder en besparelse på ca. 350.000 kr. i ejendomsskat. Det præcise beløb på besparelsen kendes endnu ikke.

	2009				2010			
	Afd. egen udgift	Fælles m FOA A-kas	Beløb FOA A-kas	Budget t.kr.	Afd. egen udgift	Fælles m FOA A-kas	Beløb FOA A-kas	Budget t.kr.
Ejendomsskat	1.186			1.186	850			850
Forsikring		112	31	112		116	32	116
Varme, beregnet efter nuværende aconto		335	94	335		331	93	331
El, beregnet efter nuværende aconto		348	97	348		343	96	343
Vand, beregnet efter nuværende aconto		31	9	31		31	9	31
Indvendig vedligehold ifølge plan mv.		129	0	129	972		0	972
Vedligeholdelse af udenomsarealer, incl. snerydning		1.903	60	1.903		235	66	235
Reparation og vedligehold af driftsmateriel		92	26	92		89	25	89
Drift af fællesanlæg (service, abonnement m.m.)		73	21	73		65	18	65
Drift af køleanlægget i mødesal						48	13	48
Alarm- og adgangssystem incl. alarudrykninger		155	43	155		160	45	160
Renovering af ventilation i køkken					239			239
Diverse (renovation m.m.)		33	9	33		60	17	60
Ejendommen i alt	1.186	3.211	390	4.397	2.061	1.478	414	3.539

Lejekontrakt FOA A-kasse, 28%

-390

-414

Huslejeindtægt FOA A-kasse, aftale pr. 1/1 2006 (reg. m. pristallet)

-1.722

-1.781

Udlejning af mødelokaler/sal

-50

-50

Lejeindtægt i alt

-1.772

-1.831

Ejendommen i alt

2.235

1.294

Note 10 – Kantinedrift

	Budget 2009 t.kr.	Budget 2010 t.kr.
Der er ikke medregnet kantine-løn og husleje		
Varesalg	-882	-950
Varekøb	787	810
Småanskaffelser	55	65
Reparation og vedligehold	40	75
Nettoomkostning ved kantinedrift	0	0

Note 11 – Afskrivninger

Anskaffelser over 20.000 kr. optages som aktiver i statusopgørelsen og afskrives i driftsregnskabet over nedennævnte perioder.

	Anskaff. sum	Budget 2009 t.kr.	Budget 2010 t.kr.
Ejendommen			
Aktiverede renter, afskrives over lånets løbetid, 20 år	3.366	168	168
Gl. bygning + ombygning, afskrives over 50 år	17.883	325	24
Nybygning, afskrives over 100 år	50.781	508	51
Installationer/alarm/opgrad. af adg.syst. afskrives over 20 år	576	23	23
Ejendommen i alt	72.606	1.024	266
Inventar, IT-udstyr m.m.			
Bogført værdi primo 2009: 1.091 t. kr.			
Anskaffelsessum ultimo 2008:	3.426	331	212
Nyanskaffelser:			
Inventar, IT mm. i alt	3.305	331	212
Andre maskiner og anlæg er afskrevet			
Andre anlægsaktiver – afskrives over 10 år			
Tidligere anskaffet for 385 t.kr. afskrevet pr. 31/12 2007 til	112	38	0
		(Fremgår af inventar, IT, udstyr mm)	
Andre anlægsaktiver i alt:	112	38	0
Afskrivninger i alt			478

Note 12 – Renter

	Budget 2009 t. kroner	Budget 2010 t. kroner
Renteindtægter		
Aktieudbytte	0	30
Bank og giro	0	50
Renteindtægter i alt	0	80
Renteudgifter		
Bank og giro	0	0
Prioritetsrenter AL 51799500	265	288
Prioritetsrenter AL 51799501	1.172	1.270
Kassekredit – forventet	250	250
Renteudgifter i alt	1.687	1.808
Renteindtægter minus renteudgifter	1.687	1.728

Note 13 – Skat af årets indkomst

	Budget 2009 t. kroner	Budget 2010 t. kroner
Der forventes ingen skatteomkostning for budgetåret	0	0



Social- og Sundhedsafdelingen

Ændringsforslag til fagforeningens love – generalforsamling den 24. november 2009

Nuværende tekst	Forslag til ny tekst (ændringer i fed/kursiv)	Bemærkninger	Indstilling fra bestyrelsen
§ 1. Navn og hjemsted Stk. 1 Fagforeningens navn er FOA Social- og Sundhedsafdelingen. Stk. 2 Fagforeningen har hjemsted i Frederiksberg Kommune.	§ 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 Stk. 1 Fagforeningens mission: At kæmpe 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. 3 Fagforeningens værdier Fagforeningens værdier er:	§ 2. Mål og værdier Stk. 1 Fagforeningens mission: At kæmpe 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. 3 Fagforeningens værdier Fagforeningens værdier er:		

– Faglighed – Tryghed – Synlighed – Respekt – Samarbejde – Ansvarlighed – Handling – Nyttænkning.	Stk. 4 I. Fagforeningens mål: Tryghed og faglighed • At organisere offentligt og privat ansatte og elever inden for social- og sundhedsområdet • At påvirke samfundsudviklingen fagligt og politisk • At fremme medlemmernes uddannelsesmæssige baggrund og muligheder • 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, afskedigelse eller arbejdsskade • At sikre medlemmerne information om faglig og samfundsmæssig udvikling, herunder udgive et fagforeningsblad • At sikre veluddannede tillidsvalgte • At arbejde for oprettelse af arbejdspladsklubber/kommuneklubber • At hjælpe ledige medlemmer til nyt arbejde.
– Faglighed – Tryghed – Synlighed – Respekt – Samarbejde – Ansvarlighed – Handling – Nyttænkning.	Stk. 4 I. Fagforeningens mål: Tryghed og faglighed • At organisere offentligt og privat ansatte og elever inden for social- og sundhedsområdet • At påvirke samfundsudviklingen fagligt og politisk • At arbejde for integration og mangfoldighed • At fremme medlemmernes uddannelsesmæssige baggrund og muligheder • At arbejde for udvikling af 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, afskedigelse eller arbejdsskade • At sikre medlemmerne information om faglig og samfundsmæssig udvikling, herunder udgive et fagforeningsblad • At sikre veluddannede tillidsvalgte • At arbejde for oprettelse af arbejdspladsklubber/kommuneklubber • At hjælpe ledige medlemmer til nyt arbejde • At understøtte ungdomsarbejdet i fagforeningen
	Synliggøre fagforeningens arbejde med integration, faglighed, ungdomsarbejde, lederarbejde og seniorarbejde En enig bestyrelse

		• At understøtte lederarbejdet i fagforeningen • At understøtte seniorarbejdet i fagforeningen.	Forbundslovene gælder	En enig bestyrelse
	2. Demokratiløfte Forbundets demokratiløfte gælder for medlemmerne. 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.	3. Faglighed Fagligheden udvikles på arbejdspladserne. Fagligheden dannes som en blanding af erfaring, uddannelse og arbejdet medlemmet indgår i. Fagforeningen skal opfange og medvirke til at udvikle og synliggøre medlemmernes faglighed og de faglige fællesskaber de indgår i.	Synliggøre fagforeningens arbejde med faglighed	En enig bestyrelse
		4. Serviceløfter Forbundets serviceløfter gælder for medlemmerne.	Nyt punkt Forbundslovene gælder	En enig bestyrelse
Stk. 5 Fagforeningens mål skal nås gennem: • En effektiv drevet organisation • Kvalitet i medlemsydelsen • Tilgængelighed	Stk. 5 Fagforeningens mål nås gennem: • En effektiv drevet fagforening • Kvalitet i medlemsydelsen • Tilgængelighed	Redaktionelt		

• Et aktivt demokrati • Nærhed.	
§ 3. Medlemskab Stk. 1 Som medlemmer optages alle, der er beskæftiget eller er under uddannelse inden for fagforeningens faglige og geografiske område.	
Stk. 2 Ved indmeldelsen modtages love, vedtægter samt andet relevant materiale for medlemskabet.	
Stk. 3 Gyldigt medlemskab er fra den dag, hvor det første kontingent er betalt.	
Stk. 4 Kontingentrestance kan medføre tab af medlemsrettigheder.	
Stk. 5 Medlemmer kan indbringe klager over sagsbehandling og afgørelser, som angår medlemmets individuelle, personlige rettigheder for forbunds klageinstans. Undtaget herfor er sager af politisk karakter eller sager, der er omfattet af andre klagemuligheder.	
Stk. 6 Udmeldelse sker til udgangen af måneden.	

• Et aktivt demokrati • Nærhed.	
§ 3. Medlemmet Stk. 1 Som medlem optages alle, der er beskæftiget eller er under uddannelse inden for fagforeningens faglige og geografiske område.	
Stk. 2 Udgår	
Stk. 2 Medlemsrettighederne er gældende fra den dag, hvor det første kontingent er betalt.	
Stk. 3 Kontingentrestance kan medføre tab af medlemsrettigheder.	
Stk. 4 Medlemmer kan indbringe klager over sagsbehandling og afgørelser, som angår medlemmets individuelle, personlige rettigheder for forbunds klageinstans. Undtaget herfor er sager af politisk karakter eller sager, der er omfattet af andre klagemuligheder.	
Stk. 5 Udmeldelse sker til udgangen af måneden.	

Redaktionelt		
		En enig bestyrelse
Redaktionelt – nyt stk. 2		En enig bestyrelse
Nyt stk. 3		
Nyt stk. 4		
Nyt stk. 5		

§ 4. Kontingent Stk. 1 Generalforsamlingen fastsætter et månedligt fagforeningskontingent.	§ 4. Kontingent Stk. 1 Generalforsamlingen fastsætter et månedligt fagforeningskontingent.
Stk. 2 Kontingentet betales månedsvis forud.	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. 3 Undlader et medlem at betale kontingent, medfører det sletning i overensstemmelse med de i arbejdsløshedsforsikringsloven fastsatte regler.
Stk. 4 Medlemmerne har pligt til at meddele navne- og adresseændring samt ændring af arbejdssted.	Stk. 4 Udgår
Stk. 5 Medlemmer hæfter alene med deres kontingent.	Stk. 4 Medlemmer hæfter alene med deres kontingent.
§ 5. Generalforsamling Stk. 1 Generalforsamlingen er fagforeningens højeste myndighed.	§ 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	Stk. 2 Generalforsamlingen afholdes hvert andet år i 4. kvartal. Generalforsamlingen indkaldes med mindst 8 ugers varsel ved annoncering i fagforeningsbladet Forslag – herunder lovforslag og forslag til valg –

§ 4. Kontingent Stk. 1 Generalforsamlingen fastsætter et månedligt fagforeningskontingent.	§ 4. Kontingent Stk. 1 Generalforsamlingen fastsætter et månedligt fagforeningskontingent.
Stk. 2 Kontingentet betales månedsvis forud.	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. 3 Undlader et medlem at betale kontingent, medfører det sletning i overensstemmelse med de i arbejdsløshedsforsikringsloven fastsatte regler.
Stk. 4 Udgår	Stk. 4 Udgår
Stk. 4 Medlemmer hæfter alene med deres kontingent.	Stk. 4 Medlemmer hæfter alene med deres kontingent.
§ 5. Generalforsamling Stk. 1 Generalforsamlingen er fagforeningens højeste myndighed.	§ 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	Stk. 2 Generalforsamlingen afholdes hvert andet år i 4. kvartal. Generalforsamlingen indkaldes med mindst 8 ugers varsel ved annoncering i fagforeningsbladet Forslag – herunder lovforslag og forslag til valg –

	Udgår, da der ikke er sanktioner forbundet med manglende undladelse		En enig bestyrelse
	Nyt stk. 4		
	Det foreslås, at generalforsamling afvikles hvert andet år. Målet er at styrke og kvalitetsforbedre fagforeningens aktiviteter mellem general-		Et flertal i bestyrelsen

senest 4 uger før generalforsamlingen.	skal være fagforeningen i hænde senest 4 uger før generalforsamlingen.	forsamlingerne gennem TR-, SR- og medlemsaktiviteter.	
Stk. 3 Fagforeningens skriftlige beretning og budget offentliggøres i fagforeningsbladet inden generalforsamlingen.	Stk. 3 Fagforeningens skriftlige beretning offentliggøres i fagforeningsbladet inden generalforsamlingen.	Budget udgår – se § 13, stk. 1	Forslag som konsekvens, såfremt det besluttes at afholde generalforsamling hvert andet år – en enig bestyrelse
Stk. 4 Generalforsamlingens dagsorden skal mindst omfatte dagsordenspunkterne: 1. Godkendelse af forretningsorden 2. Valg af dirigent 3. Valg af stemmeudvalg 4. Beretning 5. Budgetoverslag og kontingentfastsættelse 6. Indkomne forslag 7. Lovforslag 8. Valg.	Stk. 4 Generalforsamlingens dagsorden skal mindst omfatte dagsordenspunkterne: 1. Godkendelse af forretningsorden 2. Valg af dirigent 3. Valg af stemmeudvalg 4. Beretning 5. Budgetoverslag og kontingentfastsættelse 6. Indkomne forslag 7. Lovforslag 8. Valg.	Stemmeudvalg vælges jvnf. forretningsordenen Punktet budget til vedtagelse udgår, da generalforsamlingen afvikles hvert andet år – se § 13, stk. 1. I stedet fremlægges budgetoverslag som grundlag for kontingentfastsættelse	Valg af stemmeudvalg – en enig bestyrelse Budgetoverslag – forslag som konsekvens, såfremt det besluttes at afholde generalforsamling hvert andet år – en enig bestyrelse
Stk. 5 1. Generalforsamlingen godkender efter indstilling fra bestyrelsen lønvilkår for politisk ledelse. 2. 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.	Stk. 5 1. Generalforsamlingen godkender efter indstilling fra bestyrelsen lønvilkår for politisk ledelse. 2. Honorarer, som politisk ledelse modtager i kraft af hvervet som politisk valgt, tilfalder fagforeningen. 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.	Skulle have været i lovene i 2006 og praktiseres i dag Nyt stk. 3	En enig bestyrelse

3. 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. 4. Ved fratræden som følge af ændringer i strukturen etableres en fratrædelsesordning, som skal godkendes af bestyrelsen.	Stk. 6 1. Alle medlemmer er adgangsberettiget. Alle medlemmer har stemmeret, med mindre de er gået på pension. 2. Alle medlemmer er valgbare, med mindre de er gået på pension eller efterløn. 3. Afdelingens politiske ledelse skal afgå ved udgangen af den måned, hvor folkepen-sionsalderen indtræder. 4. Genvalg for afdelingens politiske ledelse kan finde sted, men ingen kan nyopstille til en post, efter at være fyldt 60 år.	Stk. 7 Ekstraordinær generalforsamling kan indkaldes af bestyrelsen med 8 dages varsel eller ved skriftlig begæring af mindst 10% af medlemmerne med angivelse af dagsorden for den ekstraordinære generalforsamling. ³/₄ af forslagsstillerne skal give fremmøde på generalforsamlingen.
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. 5. Ved fratræden som følge af ændringer i strukturen etableres en fratrædelsesordning, som skal godkendes af bestyrelsen.	Stk. 6 1. Alle medlemmer er adgangsberettigede. 2. Alle medlemmer er valgbare og har stemmeret indtil man ophører i beskæftigelse og fuldt ud overgår til en offentlig pension. 3. Fagforeningens politiske ledelse skal afgå ved udgangen af den måned, hvor folkepen-sionsalderen indtræder.	Stk. 7 Ekstraordinær generalforsamling kan indkaldes af bestyrelsen med 8 dages varsel eller ved skriftlig begæring af mindst 10% af medlemmerne med angivelse af dagsorden for den ekstraordinære generalforsamling. ³/₄ af forslagsstillerne skal give møde på generalforsamlingen.
Nyt stk. 4	Stemmeret er flyttet til punkt 2	En enig bestyrelse
Nyt stk. 5	Vi skal følge forbundets love	En enig bestyrelse
	Redaktionelt	
	Udgår, da den er i strid med forbundets love	

§ 6. Afstemninger Stk. 1 Beslutninger afgøres ved almindeligt stemmefler-tal. Stk. 2 Personvalg foretages enkeltvis og skriftligt. Medlemmer kan afgive deres stemme ved per-sonligt fremmøde på fagforeningens kontor 4 hverdage før generalforsamlingen. Regler for afstemning i fagforeningen fast-sættes af bestyrelsen. Stk. 3 Til lovændringer og indstilling til eksklusion af medlemmer fordres mindst $\frac{3}{4}$ af de på general-forsamlingen afgivne stemmer. Dette meddeles i forbindelse med indkaldelse. § 7. Valg til fagforeningen Stk. 1 Generalforsamlingen vælger fagforeningens poli-tiske ledelse, bestående af formand, næstformand og 5 faglige sekretærer. Stk. 2 Til bestyrelsen vælges – ud over den politiske ledelse – 9 ordinære bestyrelsesmedlemmer samt 2 suppleanter. Stk. 3 Til kritisk at gennemgå bilag og regnskaber væl-	§ 6. Afstemninger Stk. 1 Beslutninger afgøres ved almindeligt stemmefler-tal. Stk. 2 Personvalg foretages enkeltvis og skriftligt. Medlemmer kan afgive deres stemme ved per-sonligt fremmøde på fagforeningens kontor 4 hverdage før generalforsamlingen. Regler for afstemning i fagforeningen fast-sættes af bestyrelsen. Stk. 3 Til lovændringer og indstilling til eksklusion af medlemmer fordres mindst $\frac{3}{4}$ af de på general-forsamlingen afgivne stemmer. Dette meddeles i forbindelse med indkaldelse. § 7. Valg til fagforeningen Stk. 1 Generalforsamlingen vælger fagforeningens poli-tiske ledelse, bestående af formand, næstformand og 5 faglige sekretærer. Stk. 2 Til bestyrelsen vælges – ud over den politiske ledelse – 9 ordinære bestyrelsesmedlemmer samt 2 suppleanter. Stk. 3 Til kritisk at gennemgå bilag og regnskaber væl-	En enig bestyrelse
--	--	---------------------------

ges 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 Stemmeudvalg vælges for 1 år ad gangen.	
Stk. 6 Valgene gælder for 4 år ad gangen. For suppleanter dog kun 2 år. Valg foregår i henhold til valgskema.	
Stk. 7 De opstillede kandidater skal være til stede på generalforsamlingen. Ved forfald skal der foreligge skriftligt tilsagn.	

ges 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 Valgene gælder for 4 år ad gangen. For suppleanter dog kun 2 år. Valg foregår i henhold til valgskema.	
Stk. 6 <i>Til fagrådet vælges en repræsentant samt en suppleant for hver faggruppe jvnf. § 9, stk. 2. Valget gælder for 2 år ad gangen.</i>	
Stk. 7 De opstillede kandidater skal være til stede på generalforsamlingen. Ved forfald skal der foreligge skriftligt tilsagn.	

Udgår Stemmeudvalg vælges i forbindelse med godkendelse af dagsordenen – se forslag til § 5, stk. 4	
Tidligere stk. 6 Såfremt det besluttes, at der afholdes generalforsamling hvert andet år, skal generalforsamlingen tage stilling til protokollat indeholdende overgangsordning i forhold til valg – nyt valgskema	
Nyt stk. 6 – tidligere §9, stk. 5	En enig bestyrelse

§ 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.	§ 8. Fagforeningens bestyrelse Stk. 1 Bestyrelsen er fagforeningens øverste myndighed imellem generalforsamlingerne. Formanden har – på vegne af bestyrelsen – den øverste administrative og politiske ledelse af fagforeningen.	Redaktionelt	
Stk. 2 Fagforeningens bestyrelse afholder bestyrelsesmøder hver måned med undtagelse af juli måned.	Stk. 2 <i>Bestyrelsen fastsætter selv sine møder og sin forretningsorden efter indstilling fra politisk ledelse.</i>	Sammenskrivning af stk. 3 og 4. Praksis som i forbundet	En enig bestyrelse
Stk. 3 Fagforeningens bestyrelse fastsætter selv sin forretningsorden.		Indgår i stk. 2	
Stk. 4 Ved afgang i utide kan bestyrelsen konstituere sig frem til førstkommande generalforsamling.	Stk. 3 <i>Formanden for ungdomsudvalget deltager i bestyrelsesmøderne med taleret og uden stemmeret.</i>	Nyt stk. 3 – praktiseres allerede i dag	En enig bestyrelse
	Stk. 4 <i>Såfremt formand eller næstformand afgår i utide, afholdes ekstraordinær generalforsamling snarest muligt herefter.</i> <i>Såfremt en faglig sekretær afgår i utide, kan bestyrelsen konstituere sig frem til førstkommande generalforsamling, eller bestyrelsen kan indkalde til ekstraordinær generalforsamling snarest muligt herefter.</i>	Præcisering, at ved afgang i utide i formandskabet, så skal der indkaldes til en ekstraordinær generalforsamling	En enig bestyrelse

§ 9. Fagråd Stk. 1 Der etableres et fagråd i fagforeningen.	§ 9. Fagråd Stk. 1 Der etableres et fagråd i fagforeningen. <i>Fagrådets opgave består i at varetage medlemmernes faglighed, identitet, faglige udvikling og skal agere som fagforeningens særlige sagkyndige inden for de enkelte faggrupper.</i> <i>Derudover deltager fagrådet som fagforeningens repræsentanter i den centrale social- og sundhedssektors faggruppelandsmøder.</i>	Fagrådets opgaver er nu beskrevet	En enig bestyrelse
Stk. 2 Fagrådet består af en repræsentant for henholdsvis beskæftigelsesvejledere, hjemmehjælpere, neurofysiologiasistentter, plejestenter, plejere, social- og sundhedsassistenter, social- og sundhedshjælpere og sygehjælpere.	Stk. 2 Fagrådet består af en repræsentant og en suppleant for henholdsvis beskæftigelsesvejledere, hjemmehjælpere, neurofysiologiasistentter, plejestenter, plejere, social- og sundhedsassistenter, social- og sundhedshjælpere, sygehjælpere og handicapbipædere. <i>Den sektoransvarlige i politisk ledelse er formand for fagrådet.</i>	Suppleanterne bliver en del af fagrådet	En enig bestyrelse
Stk. 3 Fagrådet refererer til den politisk ansvarlige, som er formand for fagrådet.		Udgår	
Stk. 4 Fagrådet afholder møder efter behov – dog mindst 1 gang i kvartalet.		Udgår	
Stk. 5 Valg til fagrådet sker på generalforsamlingen på den måde, at hver faggruppe, jfr. Stk. 2, af sin midte vælger en repræsentant og en suppleant.		Udgår – flyttet til § 6, stk. 3	

Opstillede kandidater skal være til stede på generalforsamlingen. Ved forfald skal der foreligge skriftligt tilsagn.				
Stk. 6 Valgperioden for såvel repræsentant som suppleant er 2 år.		Udgår – flyttet til § 6, stk. 3		
Stk. 7 Fagrådet repræsenterer fagforeningen på forbundets faggruppelandsmøder.		Udgår – indskrevet i stk. 1		
§ 10. Arbejdspladsklubber / kommuneklubber Stk. 1 Arbejdspladsklub, kommuneklub og seniorklub fastsætter selv sine vedtægter. Disse må ikke stride imod fagforeningens love.	§ 10. Arbejdspladsklubber, kommuneklubber og seniorklub Stk. 1 Arbejdspladsklubben, kommuneklubber og seniorklub fastsætter selv deres vedtægter. Disse må ikke stride imod fagforeningens love.	Redaktionelt		
Stk. 2 Der ydes et starttilskud, som fastsættes af bestyrelsen. Yderligere tilskud ydes efter principper fastsat af bestyrelsen.	Stk. 2 Der ydes starttilskud, som fastsættes af bestyrelsen. Yderligere tilskud ydes efter principper fastsat af bestyrelsen.			
§ 11. Overenskomstforhandlinger Stk. 1 Forud for overenskomstfornyelse indhentes krav og forslag til forbundets overenskomster og aftaler fra medlemmerne gennem tillidsrepræsentanterne. Arbejdspladser uden tillidsrepræsentanter indsender forslag til fagforeningen.	§ 11. Overenskomstforhandlinger Stk. 1 Forud for en overenskomstfornyelse indhentes krav og forslag til forbundets overenskomster og aftaler fra medlemmerne gennem tillidsrepræsentanterne. Arbejdspladser uden tillidsrepræsentanter indsender forslag til fagforeningen.			

Stk. 2 Tillidsrepræsentanterne drøfter og prioriterer kravene, hvorefter de sendes til forbundet.	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 tillidsrepræsentanterne til drøftelse og anbefaling/ikke anbefaling til efterfølgende urafstemning blandt medlemmerne.
§ 12. Kongres og sektorårsmøde Stk. 1 Bestyrelsen er delegeret til forbundets kongres. Yderligere delegerede vælges af og blandt tillidsrepræsentanterne. Valget skal sikre, at fagforeningens arbejds giverområder dækkes bredt. Bestyrelsen fastlægger procedurer for valget.	§ 12. Kongres og sektorårsmøder Stk. 1 Bestyrelsen og <i>formanden for ungdomsudvalget</i> er delegerede til forbundets kongres. Yderligere delegerede vælges af og blandt tillidsrepræsentanterne. Valget skal sikre, at fagforeningens arbejds giverområder dækkes bredt. Bestyrelsen fastsætter procedurer for valget.
Stk. 2 Bestyrelsen fastsætter fagforeningens regler for deltagelse i forbundets sektorårsmøder.	Stk. 2 Bestyrelsen fastsætter fagforeningens regler for deltagelse i forbundets sektorårsmøder.
§ 13. Regnskab og tegningsforhold Stk. 1 Ansvar for fagforeningens budget og regnskab påhviler bestyrelsen. Regnskabet godkendes/underskrives af bestyrelsen, hvorefter det offentliggøres i fagforeningsbladet i 2. kvartal.	§ 13. Budget, regnskab, kontingentfastsættelse og tegningsforhold Stk. 1 Ansvar for fagforeningens budget og regnskab påhviler bestyrelsen. <i>Politisk ledelse fremlægger hvert år for bestyrelsen forslag til budget for det kommende år med henblik på vedtagelse inden årets udgang. Budgettet af-</i>

	Et ønske om at synliggøre vigtigheden af ungdomsarbejdet
	Redaktionelt samt at det er bestyrelsen, der indstiller kontingentstørrelse til generalforsamlingen Budget vedtages ikke læn- gere på generalforsamlin- gen, men i bestyrelsen, da generalforsamlingen afvikles hvert andet år

	En enig bestyrelse
	Budget – forslag som kon- sekvens, såfremt det be- sluttes at afholde general- forsamling hvert andet år – en enig bestyrelse

				Det kan ikke garanteres, at regnskabet kan offentliggøres i 2. kvartal	
				Budgetoverslag skal ikke godkendes, men lægges til grund for indstilling til kontingentfastsættelse	
fentliggøres i fagforeningsbladet. Regnskab godkendes og underskrives af bestyrelsen, hvorefter det offentliggøres i fagforeningsbladet. Bestyrelsen indstiller fagforeningskontingent til beslutning på generalforsamlingen. I den forbindelse fremlægges budgetoverslag for den kommende periode.	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. 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.	Regnskabsåret følger kalenderåret.		
§ 14. Revision Regnskabet revideres af et statsautoriseret revisionsfirma. Bestyrelsen tager beslutning om, hvilket firma der anvendes.	§ 14. Revision Regnskabet revideres af et statsautoriseret revisionsfirma. Bestyrelsen tager beslutning om, hvilket firma der anvendes.	§ 14. Revision Regnskabet revideres af et statsautoriseret revisionsfirma. Bestyrelsen tager beslutning om, hvilket firma der anvendes.			
§ 15. 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	§ 15. 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	§ 15. 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			

gen kan indbringes for forbundets hovedbestyrelse.			
§ 16. Nedlæggelse eller udmeldelse Stk. 1 Fagforeningen kan kun nedlægges, sammenlægges eller ændres som følge af en generalforsamlingsbeslutning med $\frac{2}{3}$ af de fremmødte stemmer på en generalforsamling. 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 $\frac{2}{3}$ af de afgivne stemmer, og dette efterfølgende bekræftes af en urafstemning blandt fagforeningens medlemmer, ligeledes med $\frac{2}{3}$ af de afgivne stemmer. § 17. Ikrafttræden Disse love træder i kraft straks ved deres vedtagelse. Således vedtaget den 24. november 2009.			
§ 16. Nedlæggelse eller udmeldelse Stk. 1 Fagforeningen kan kun nedlægges, sammenlægges eller ændres som følge af en generalforsamlingsbeslutning med $\frac{2}{3}$ af de fremmødte stemmer på en generalforsamling. 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 $\frac{2}{3}$ af de afgivne stemmer, og dette efterfølgende bekræftes af en urafstemning blandt fagforeningens medlemmer, ligeledes med $\frac{2}{3}$ af de afgivne stemmer. § 17. Ikrafttræden Disse love træder i kraft straks ved deres vedtagelse. Således vedtaget den 21. november 2006.			





Social- og Sundhedsafdelingen

Forslag til valgskema, såfremt der afholdes generalforsamling hvert andet år

2011	2013
Formand Palle Nielsen	Næstformand (Marianne Jensen – fratræder den 31.12.2012)
Faglig sekretær (Tage Christensen – fratræder ifm. generalforsamlingen i 2011)	Faglig sekretær Nanny Bisp
Faglig sekretær Poul Møller	Faglig sekretær (Jonna Abrahamsson – fratrådt den 30.9.2009)
Faglig sekretær Ulla Johansen	Bestyrelsesmedlem Vibeke Jensen
Bestyrelsesmedlem Lisbeth Glaven	Bestyrelsesmedlem Elsebeth Bjørnkjær
Bestyrelsesmedlem Charlotte Thim von Mehren	Bestyrelsesmedlem Mari-Ann Petersen
Bestyrelsesmedlem Jean Petersen	Bestyrelsesmedlem Kim Vesselgaard
Bestyrelsesmedlem Helle Søndergaard	Bestyrelsesmedlem Heidi Kelm Jensen
1. bestyrelsessuppleant Janine Almy	1. bestyrelsessuppleant Janine Almy
2. bestyrelsessuppleant Kisser Maak	2. bestyrelsessuppleant Kisser Maak
Revisor Birgit Christensen	Revisor Jeannette Nauta-Ridderstrøm
Revisorsuppleant Pia Jørgensen	Revisorsuppleant Pia Jørgensen
Fanebærer Benthe Viola Holm	
Fanebærersuppleant Heidi Kelm Jensen	Fanebærersuppleant Heidi Kelm Jensen



Social- og Sundhedsafdelingen

Gældende valgskema

2009	2010	2011	2012
Faglig sekretær Nanny Bisp	Formand Palle Nielsen	Faglig sekretær VAKANT	Næstformand Marianne Jensen
	Faglig sekretær Poul Møller	Faglig sekretær VAKANT	
		Faglig sekretær Ulla Johansen	
Bestyrelsesmedlem Vibeke Jensen	Bestyrelsesmedlem Jean Petersen	Bestyrelsesmedlem Lisbeth Glaven	Bestyrelsesmedlem Mari-Ann Petersen
			Bestyrelsesmedlem Kim Vesselgaard
Bestyrelsesmedlem Elsebeth Bjørnkjær	Bestyrelsesmedlem Helle Søndergaard	Bestyrelsesmedlem Charlotte Thim von Mehren	Bestyrelsesmedlem Heidi Kelm Jensen
2. bestyrelsessuppleant Kisser Maak	1. bestyrelsessuppleant Janine Almy	2. bestyrelsessuppleant Kisser Maak	1. bestyrelsessuppleant Janine Almy
Revisorsuppleant Pia Jørgensen	Revisor Birgit Christensen	Revisorsuppleant Pia Jørgensen	Revisor Jeannette Nauta-Ridderstrøm
Fanebærersuppleant Heidi Kelm Jensen	Fanebærer Benthe Viola Holm	Fanebærersuppleant Heidi Kelm Jensen	

Ordinær generalforsamling 2009

Der indkaldes til ordinær generalforsamling i FOA Social- og Sundhedsafdelingen.
Tirsdag den 24. november 2009, klokken 17.45 i Idrættens Hus, Brøndby Stadion 20 i Brøndby.

Dagsorden:

1. Velkomst
2. Godkendelse af forretningsorden
3. Valg af dirigenter
4. Beretning
5. Budget samt kontingentfastsættelse
6. Indkomne forslag
7. Lovforslag
8. Valg

Bestyrelsen:

Faglig sekretær Nanny Bisp – *genopstiller*
Faglig sekretærpost vacant
Bestyrelsesmedlem Vibeke Jensen – *genopstiller*
Bestyrelsesmedlem Elsebeth Bjørnkjær – *genopstiller*
2. Bestyrelsessuppleant Kisser Maak – *genopstiller*

Revisor:

Revisorsuppleant Pia Jørgensen – *genopstiller*

Fanebærere:

Fanebærersuppleant Heidi Kelm Jensen – *genopstiller*

Stemmeudvalg

Ifølge liste



Foto: SONJA ISKOV

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

Personvalg foregår skriftligt. Medlemmer kan afgive deres stemme ved personligt fremmøde i fagforeningen, Godthåbsvej 15, 2000 Frederiksberg.

Følgende dage kan der stemmes i fagforeningen:

Torsdag	den 19. november 2009	kl. 08.30 – 20.00
Fredag	den 20. november 2009	kl. 08.30 – 14.00
Mandag	den 23. november 2009	kl. 08.30 – 20.00
Tirsdag	den 24. november 2009	kl. 08.30 – 14.00

Tilmeldingsblanket til spisning og bustransport ved generalforsamlingen, tirsdag den 24. november 2009

Spisning klokken 16.45.

Bemærk at middagen ikke foregår samme sted som selve generalforsamlingen. Spisested oplyses ved indskrivningen.

Du skal derfor indskrives før spisning. Ved indskrivning udleveres der adgangskort til spisning!

Navn:

Cpr. nr:

Telefonnummer:

Arbejdsplads:

- ☐ Jeg deltager i spisningen før generalforsamlingen
☐ Jeg deltager i bustransport fra Glostrup Station, kl. 16.00
☐ Jeg deltager i bustransport fra Idrættens Hus til Glostrup Station, ca. kl. 21.30-22.00

Tilmelding skal være FOA Social- og Sundhedsafdelingen, Godthåbsvej 15, 2000 Frederiksberg i hænde senest onsdag den 4. november 2009.
Att. chefsekretær Lone Lindehammer. Du kan også sende din tilmelding på e-mail: LOL050@foa.dk eller på fax: 4697 2141.