

Oplæg til de 4 temadebatter

Bedre vilkår, mere velfærd



Indhold

Tema 1

Velfærd i verdensklasse forudsætter gode arbejdsvilkår	4
Tid	5
Sunde og udviklende arbejdspladser	6
Arbejdsfællesskaber	7

Tema 2

Forandring er et vilkår – faglig udvikling skal være en ret	8
Faglig stolthed	9
Rekruttering	10
Ret og pligt til uddannelse	11

Tema 3


Utryghed og nedslidning – ikke på vilkår	12
Fastholdelse	13
Omskoling	14
Værdig tilbagetrækning	15

Tema 4

Retfærdig løndannelse og ordentlige vilkår til alle FOA-medlemmer	16
Ulighed i løndannelse	17
Udmøntning af aftaler	17
Arbejdstid	18
Faggruppernes udfordringer sætter retningen	19
Fra enkeltsag til kollektiv løsning	19


Politisk ansvarlig: Mona Striib Redaktion:
Lise Isager og Per Lange Produktion:
Grafisk Team/MH og FOAs trykkeri

IN_Kongres_Oplæg til de 4 temadebatter_A4_29082019



Der tales meget om, at vi ikke har tid og mangler hænder. Men vi ville jo ikke blive, hvis der ikke var noget positivt ... Arbejdet er vores, ikke dit eller mit.

En hverdag fyldt med forandringer, tilpasninger og omstilling til nye opgaver, nye tiltag - det kan være et godt arbejds- vilkår, men det kan også være det omvendte, hvis man ikke selv forstår at navigere i det. Og hvis dem, der er inde over beslutningsprocesserne, ikke sørger for at styre og tilpasse forandringerne og de nye tiltag.



Sikre balance mellem privatliv og arbejdsliv samt indflydelse på egen arbejdstid. Og sikre at normeringerne passer til arbejdsopgaverne.

Tema 1

Velfærd i verdensklasse forudsætter gode arbejdsvilkår

Tid

At få tid nok er svært. Hvordan skal den enkelte og hele arbejdsfællesskabet tage sig tid til det, der tæller, når der ikke er sammenhæng mellem krav og ressourcer?

Tid har en afgørende betydning i arbejdet med velfærdsopgaver. Tid er også en svær størrelse, for hvornår har vi tid nok? Og hvor meget tid er det egentlig rimeligt at bruge på en bestemt opgave?

For mange medlemmer er tid en mangelvare: De har ofte ikke tid til at løse opgaverne på en faglig forsvarlig måde. De har ikke tid nok til møder og faglig sparring, dokumentation og vidensdeling. De har ikke tid nok til at tale sammen, hverken om arbejdet eller andre ting, selvom gode relationer styrker samarbejdet om kerneopgaven. De har heller ikke tid nok til pauser og et sundt arbejdstempo.

Citat

Hvis tiderne ikke havde været så umenneskeligt stramme, havde det medført mindre stress, bedre arbejdsmiljø, flere positive kolleger, mindre sygefravær.

Citat

Der skal være tid til refleksion og mødevirksomhed, hvor dagligdagen diskuteres og planlægges. Så glider alting lettere og skaber plads til glæde og begejstring i dagligdagen.

Medlemmerne fortæller, at det ikke er muligt at nå det, der skal gøres. Der er ikke balance mellem krav og ressourcer. Der er i det hele taget ikke tid nok til at løse kerneopgaven; til at nå det, som skaber værdi for borgerne.

Medlemmerne har også svært ved at få balance mellem job og familie. De efterlyser større indflydelse på vagtplaner og tilrettelæggelse af arbejdet, fordi det gør det lettere at få kabalen til at gå op. Nogle kabaler kommer imidlertid aldrig til at gå op, så længe de økonomiske rammer for arbejdet er så stramme, som de er. Gennem en årrække er den offentlige sektor blevet udsultet. Midlerne er ikke fulgt med opgaverne. Vi bliver flere ældre og i fremtiden også flere børn, men budgetlovens spændetrøje forhindrer kommuner og regioner i at reagere.

Fakta

- 70 % af FOA-medlemmerne mener, at det altid eller ofte er nødvendigt at holde et højt arbejdstempo.
- 21 % har sjældent eller aldrig tid til at udføre deres arbejde tilfredsstillende.
- 64 % oplever mindst en gang om ugen, at bemanningen på deres arbejdsplads er utilstrækkelig i forhold til de opgaver, de har.

Kilde: FOA: Arbejdsmiljøundersøgelse [2019]

Fakta

FOA-medlemmerne ser større arbejdspress og dårligere normeringer [67 %] som nogle af de største trusler mod deres fag.

Kilde: FOA: Fremtidens arbejdsmarked [2019]

Sunde og udviklende arbejdspladser

**Der er mange love og regler om arbejdsmiljø, og FOA har indgået en lang række aftaler på området, men er vi gode nok til at bruge dem?
Hvilke ændringer skal der til for, at medlemmerne kan holde til arbejdet – hele livet?**

Et godt arbejdsliv er en forudsætning for, at FOA-medlemmer kan levere velfærdsarbejde med høj faglighed og kvalitet. På den ene side fortæller medlemmerne om et arbejdsliv, der giver mening, fordi de hver dag bruger deres faglige viden og engagement, deres fysik og empati.

Og vi ved, at de fleste medlemmer er stolte af den forskel, de gør for andre borgere. Vi ved også, at langt de fleste medlemmer har et godt forhold til deres kolleger. Det giver arbejdsglæde. På den anden side beskriver mange medlemmer også, hvordan deres arbejde slider på krop og sjæl. Hvad der slider mest, varierer fra faggruppe til faggruppe.

Her er en række eksempler:

- Kantinelederne bliver slidt af et højt arbejdspress, manglende anerkendelse, vådt arbejde samt fysisk nedslidning.
- Omsorgsmedhjælperne bliver udfordret af lange vagter, vold og trusler samt mange vikarer.
- Badeassistenterne har blandt andet problemer med indeklimaet.
- Tekniske serviceledere bliver presset af løbende besparelser og tilbagevendende udbudsrunder.
- Social- og sundhedshjælperne mangler faglig anerkendelse, samtidig med de ofte løser opgaver, der belaster dem både fysisk og psykisk.

Der er forskel på, hvad der belaster de forskellige faggrupper, men der er også problemer, som vi ser igen og igen, på tværs af fag. Manglende sammenhæng mellem krav og ressourcer er den mest gennemgående. Vi ved også, at mange medlemmer har en hverdag præget af konflikter, nogle bliver endda udsat for vold og chikane.

Det øger risikoen for at udvikle stress, angst, depressive symptomer og søvnproblemer, der kan forårsage langvarigt sygefravær. Sidst, men ikke mindst kan vi se, at for mange medlemmer ender med at få en førtidspension på grund af psykiske skader eller skader i bevægeapparatet.

Fakta

- FOA-medlemmerne har et hårdt arbejdsmiljø.
- 76 % har bøjede eller forvredne arbejdsstillinger mod 34 % blandt andre danskere (erhvervsaktive kvinder).
 - 61 % har fysisk anstrengende jobs, mens det kun gælder 19 % blandt øvrige danskere (erhvervsaktive kvinder).

Kilde: Statens Institut for Folkesundhed:
Sundhedstilstanden blandt FOA-medlemmer 2017
– og udviklingen siden 2010 (2019)

Arbejdsfællesskaber

Hvordan kan vi styrke medlemmernes arbejdsfællesskaber, så det giver et bedre, mere rummeligt arbejdsmiljø og en styrket faglig kvalitet?

Et arbejdsfællesskab er en gruppe mennesker, der ved, at de er afhængige af hinanden for at lykkes med deres fælles kerneopgave. De har en fælles forståelse af formål og retning. En forståelse der er kendetegnet ved et stort fagligt handlerum, tillidsbaseret styring og ledelse, medansvar og et godt samarbejde mellem ledere og medarbejdere. For i et arbejdsfællesskab trækker alle på samme hammel. Alle stiller deres viden, ressourcer og engagement til rådighed, uden at skelne til faggruppe, sektor eller silo. Når det lykkes, fremmer det arbejdsglæden.

Når der ikke er sammenhæng mellem krav og ressourcer, påvirker det den enkeltes trivsel og sætter arbejdsmiljøet under pres. Det presser også medlemmernes mod til at bruge deres ytringsfrihed til at sige fra overfor urimelige arbejdsvilkår. Og det øger risikoen for forråelse. I den situation kan et stærkt arbejdsfællesskab - hvor man holder fast i det

faglige engagement, hjælper hinanden og står sammen om at søge medindflydelse og medbestemmelse - gøre en afgørende forskel. Men vi ved, at det kan være svært at opbygge et stærkt arbejdsfællesskab, når man har en arbejdsdag uden tid til at tale med hinanden.

Fordi stærke arbejdsfællesskaber er afgørende for medlemmernes trivsel og arbejdsglæde, må FOA have forslag til, hvordan medlemmerne søger medindflydelse, får medbestemmelse, tager medansvar og bidrager til nye løsninger. Der er mange forskellige opgaver på en arbejdsplads, men kerneopgaven er fælles. Alle er nødvendige, for at den kan løses. Derfor skal vi have forslag til, hvordan alle bliver reelt inkluderet i arbejdsfællesskabet, så de kan tage medansvar. Vi skal også forholde os til spørgsmålet om, hvad medlemmerne kan medvirke til og hvor grænsen mellem medansvar og ledelsesansvar er? Og hvordan kan FOA hjælpe medlemmerne, så de ikke tager medansvar for løsninger, der forringer deres arbejdsvilkår?

Citat

Gode kolleger giver mig arbejdsglæde. Hvis jeg har gode kolleger, kan vi grine, støtte og hjælpe hinanden.

Vi kan tale om travlhed, hjælpe hinanden gennem vagten og vide, at man altid har hinanden at rådføre sig med, og ingen spørgsmål eller udtalelser er for dumme. Gode kolleger er guld værd.

Citat

Arbejdet er hverken dit eller mit, det er vores.

Tema 2

**Forandring er et vilkår
– faglig udvikling
skal være en ret**

Faglig stolthed

Hvordan kan vi vise vores faglige stolthed og det meningsfulde ved faget samtidig med, at vi råber op om helt utilfredsstillende vilkår?

Konstante forandringer, flere og nye krav i arbejdet og problemer med at rekruttere. Det er hverdagen på mange arbejdspladser. Alle FOA-medlemmer skal kunne følge med; derfor skal alle have ret til faglig udvikling. Og derfor skal vi vise, hvorfor fag på FOAs områder er attraktive.

I debatten op til kongressen har mange medlemmer efterlyst større anerkendelse og respekt for deres faglighed og arbejde. Ønsket om større anerkendelse af FOAs faggrupper er på ingen måder nyt.

Det er et tegn på, at det endnu ikke er lykkedes os at knække koden.

Hvad gør vi ved det? Først og fremmest kan vi slå fast, at vi i dag får stor anerkendelse fra for eksempel borgere, der bruger hjemmeplejen eller andre af de velfærdsydelser, som FOA-medlemmer leverer. Og mange politikere taler om det store arbejde, FOA-medlemmerne gør hver dag – også når der ikke er valgkamp. Så måske skal vi spørge: Hvem er det, vi vil have større anerkendelse fra? Og kommer vi selv til at tale vores fag og faglighed ned?

Men vi står midt i et dilemma, når vi både vil råbe vagt i gevær, når velfærden udhules og arbejdsvilkårene forringes og samtidig vil udbrede alle de positive historier om vores arbejde, fag og faglighed.

Citat

Vi skal være bedre til at fortælle, hvilken forskel vi gør hver eneste dag både for børn og ældre osv. Vi er ikke gode til at sælge os selv, dette ses også hver gang, der skal spares, så bliver vores områder ramt. Vi burde stå noget bedre sammen og råbe lidt højere.

Fakta

FOA har beregnet, at 27 % af de ansatte på FOAs områder går af som følge af alder de næste 10 år. Og der er behov for at rekruttere over 40.000 sosuer de næste 10 år for at følge med befolkningsudviklingen og afgang på FOAs områder.

Kilde: FOA: Prognose for personalebehov for ansatte i kommuner og regioner 2018-2028

Fakta

11 % af FOA-medlemmerne er indvandrere eller efterkommere. 20 % af FOA-eleverne er indvandrere eller efterkommere.

FOA: Indvandrere og efterkommere i FOA 2018

Fakta

Danmarks Statistiks befolkningsprognose fra 2019 viser, at der kommer 17 % flere 0-5-årige de næste 10 år og 57 % flere over 80 år.

Kilde: Danmarks Statistik 2019

Rekruttering

**Hvordan tiltrækker vi flere elever og voksne til FOAs fag?
Og hvordan sikrer vi, at vores nye kolleger er fagligt kvalificerede?**

I en tid hvor flere velfærdsområder mangler arbejdskraft, er det vigtigt, at vi får flere unge til at vælge vores erhvervsuddannelser og flere voksne til at omskole sig til vores fag. Skal vi tiltrække flere kolleger, må der sættes ind på mange fronter. Lønnen skal være i orden. Arbejdsvilkårene skal forbedres. Og der skal være bedre muligheder for uddannelse og jobudvikling. Selvom vi i FOA allerede gør en stor indsats, så er

spørgsmålet, om vi gør nok for at synliggøre værdien af vores fag og arbejde? Eller kommer vi uden at ville det til at tiltrække folk, som egentlig hverken har lyst eller evnerne? Vi står med et klassisk problem: Hvordan tiltrækker vi flere elever og voksne til FOAs fag? Og hvordan sikrer vi, at vores nye kolleger er fagligt kvalificerede?

Citat

Vi råber på faglighed og dygtighed, samtidigt rekrutteres der nye kolleger direkte fra gaden uden uddannelse eller erfaring.

Så længe det sker, vil den billigste fællesnævner være gældende for alle – desværre.

Ret og pligt til uddannelse

Er vi med til at fastholde et syn på uddannelse som en luksus og ikke en ret, når vi ikke i større udstrækning kræver efter- og videreuddannelse?

Når vi ikke er nok til at løse opgaverne i hverdagen, får det konsekvenser for vores muligheder for at komme på efteruddannelse og opkvalificere os. De færreste FOA-medlemmer har lyst til at tage på kursus, hvis det indebærer, at deres kolleger skal løbe endnu hurtigere, og vigtige opgaver måske ikke bliver løst. Mange medlemmer peger på, at hverdagen er så presset, at det umiddelbart kan virke som det bedste, hvis alle bare passer deres arbejde frem for at tage af sted på uddannelse eller faglig udvikling.

Det gør det også lidt nemmere for de arbejdsgivere, som måske synes, at uddannelse er et personalegode for de få, og at uddannelse og faglig

udvikling egentlig lige så godt kan foregå i fritiden. På den anden side peger mange FOA-medlemmer på, at deres arbejde vil forandre sig meget de næste år, og at fremtiden vil kræve andre kompetencer.

Mange vurderer, at manglen på kompetenceudvikling er en af de største trusler mod deres fag.

Vi står altså med endnu et dilemma: FOA-medlemmer ved, at deres kolleger skal løbe endnu hurtigere, hvis de tager på efteruddannelse, og det kan afholde dem fra at tage af sted.

Samtidig ved vi, at efteruddannelse og faglig udvikling er en nødvendig del af arbejdslivet.

Anerkendelse, rekruttering og mulighederne for uddannelse hænger tæt sammen. Er man fagligt klædt på til at løse opgaverne og til at være klar til at tænke nyt, så nærer det den faglige stolthed og arbejdsglæden.

Netop arbejdsglæden er det, der får os til at holde fast i vores fag og job. Det kan være smittende, give anerkendelse – og måske er det dét, der får andre til også at ville være med – netop som vi har brug for at rekruttere rigtig mange i fremtiden.

Tema 3

Utryghed og nedslidning – ikke på vilkår

Fastholdelse

Vi kæmper for, at der skal være plads til medlemmer, der har brug for særlige vilkår. Men vi er klar over, at det kan belaste de kolleger, der i forvejen er pressede. Kan vi holde balancen?

Mange FOA-medlemmer bliver heldigvis ikke ramt af alvorlig sygdom, nedslidning eller en arbejdsskade. Men desværre fylder nogle af FOAs faggrupper meget i statistikkerne over førtidspensionister og arbejds- og nedslidningsskader. Det kan vi gøre mere for at forebygge. Samtidig skal vi fortsat være der, når medlemmer rammes af sygdom, nedslidning eller en arbejdsskade.

FOA skal kæmpe for at sikre, at medlemmer, der risikerer at miste tilknytningen til arbejdsmarkedet, får den bedste hjælp. Mange medlemmer er med rette bekymrede for, om de kan holde til at arbejde frem til en pensionsalder, der bliver ved med at stige. Samtidig vil medlemmerne rigtig gerne blive på arbejdsmarkedet, selvom de måske ikke længere har fuld arbejdsevne.

For FOA er det vigtigt, at sygemeldte medlemmer har rimelige muligheder for at vende tilbage til arbejdspladsen – hvad enten det er på almindelige eller særlige vilkår i fx et fleksjob. Men desværre viser statistikken, at 50 % af FOAs afskedigelsessager skyldes sygefravær. Derfor skal vi gøre alt for, at problemer tages i opløbet, og at der findes løsninger, som både medarbejdere, kolleger og arbejdsplads kan leve med.

Citat

Jeg tror, de færreste ønsker at stoppe på arbejdsmarkedet længe før tid. Så fleksible aftaler med medarbejderen inddraget i løsningerne med løbende justeringer, det vil give fælles ansvar og en større chance for at begge parter kan yde sit bedste [...]

Jeg tror at tilknytning til sin arbejdsplads er vigtig. Også selvom det kun er få timer om ugen. At føle sig værdsat og som en del af arbejdsmarkedet, det giver livskvalitet, er jeg sikker på.

Fakta

Halvdelen (51 %) af FOA-medlemmerne forventer ikke, at de kan arbejde, til de når pensionsalderen.

Kilde: FOA: Fremtidens arbejdsmarked (2019)

Fakta

Flere bliver førtidspensionister i FOA-faggrupperne sammenlignet med andre på det danske arbejdsmarked.

Kilde: PenSam (2018)

At hjælpe medlemmer til at blive på arbejdspladsen med særlige vilkår, kan give os et dilemma, fordi vi også skal have øje for de kolleger på arbejdspladsen, der arbejder på almindelige vilkår. De skal ikke pålægges tungere arbejde og dårligere arbejdstider. Det er en balancegang.

På den ene side vil vi altid hjælpe det enkelte medlem, på den anden side skal vi sørge for, at kollegerne ikke overbelastes, fordi de skal

løse flere tunge eller ensartede opgaver. Lige nu er der en tendens til, at ansatte med særlige vilkår indgår med samme vægt som deres kolleger. Det kan ikke undgå at belaste kolleger, der er ansat på almindelige vilkår. Medlemmerne kan også have svært ved at rumme kolleger ansat på særlige vilkår, fordi det medfører et socialt og fagligt ansvar; de vil egentlig gerne løfte det ansvar, men har ikke tid til at gøre det.

Det problem bliver forværret, hvis der er tale om en nyansat med særlige vilkår, som ikke på forhånd er kendt på arbejdspladsen.

Fakta

Er man 40 år, kan man se frem til en pensionsalder på 72 år.

Kilde: Borger.dk

Omskoling

Lige nu er der kun begrænsede muligheder for revalidering, omskoling og sporskifte. Samtidig ved vi, at de medlemmer, der har brug for at gøre det, kan mangle lyst og evnerne til at gennemføre det. Hvilke hensyn skal vi tage?

Nogle medlemmer er syge, nedslidte eller har fået en arbejdsskade, der gør, at de ikke længere kan holde til deres arbejde. For dem kan den rigtige vej være omskoling til et helt nyt område. I FOA skal vi være bevidste om, at det kan være nødvendigt at omskole medlemmer til jobområder uden for FOAs organiseringsområde.

Selv om det kan være sund fornuft at hjælpe et medlem over i et andet jobområde, er det svært. Medlemmet skal igennem et nåleøje for at kunne få støtte til at tage en ny uddannelse med et anstændigt forsørgelsesgrundlag. Antallet af

revalidender på landsplan er faldet med 75 % fra 2007 til 2018, og der er ikke kommet andre ordninger til, som giver bare nogenlunde samme adgang til uddannelse på rimelige økonomiske vilkår for syge og nedslidte. En revalideringsstøtte til omskoling kræver med andre ord en sej kamp. Dertil kommer, at det i nogle kommuner er væsentligt sværere at opnå end i andre.

Det kræver ofte en længerevarende uddannelse for at få adgang til et arbejdsmarked med mindre fysisk og psykisk krævende jobs. Det er dog langt fra alle FOA-medlemmer, der

har lyst til at tage en anden uddannelse. Mange trives ikke med at sidde på skolebænken og har måske heller ikke de boglige forudsætninger for at blive optaget på eller gennemføre en længerevarende uddannelse.

FOA kan kæmpe for adgangen til omskoling på realistiske vilkår, for dem der har behov, lyst og evne til det. Samtidig skal vi hjælpe de medlemmer, der har behov for at blive på deres fagområde, så det kan fungere for både det enkelte medlem og for kolleger på arbejdspladsen.

Værdig tilbagetrækning

Lige nu bliver medlemmer presset ud af arbejdsmarkedet, fordi de er nedslidte, har en arbejdsskade eller er blevet syge. Det er uværdigt. Hvordan får vi sat seniorpension og førtidspension på dagsordenen?

Mange FOA-medlemmer er bekymrede for, om de kan holde til at arbejde, til de når pensionsalderen. Og med en stigende pensionsalder kan de forvente rigtig mange år på arbejdsmarkedet.

Selvom FOA har arbejdet hårdt på at sikre rimelige muligheder for tilbagetrækning med seniorpension og differentieret pensionsalder, så er det endnu ikke lykkedes. Men vi fortsætter med at kæmpe på vegne af de medlemmer, der er syge, nedslidte eller har fået en arbejdsskade. Ingen skal holdes hen i udsigtsløse aktivitetstilbud på det, som svarer

til kontanthjælp. I stedet skal der være fornuftige muligheder for at hjælpe den enkelte til at blive på arbejdsmarkedet på særlige vilkår eller ved hjælp af revalidering. Og når de muligheder er udtømte, skal man kunne opnå et rimeligt forsørgelsesgrundlag ved hjælp af en senior- eller førtidspension. Derudover skal vi fortsætte kampen for en rimelig pensionsalder til alle medlemmer, så de kan nå at nyde et otium med fritidsinteresser og familie efter et langt arbejdsliv.

Citat

Der skal være mulighed for en værdig tilbagetrækning, når kroppen ikke kan mere. Det er dybt uansvarligt som syge og ældre bliver umyndiggjort, og pensionsalderen bliver forlænget hele tiden. Jeg kan ikke se mig selv i mit job, til jeg bliver mere end 65 år. Håber der er nogen, det kan gribe mig, når jeg falder.

Tema 4

Retfærdig løndannelse og ordentlige vilkår til alle FOA-medlemmer

Ulighed i løndannelse

FOA vil altid gå til overenskomstforhandlinger med en ambition om at forbedre aftalerne for medlemmernes løn og arbejdsvilkår.

Samtidig skal vi kæmpe for at vende den stigende ulighed mellem de højestlønnede og de lavestlønnede på det danske arbejdsmarked, og som især rammer FOAs faggrupper. Ligesom vi skal gå efter et endeligt opgør med uligeløn. Det kræver, at vi står fast på, at hele lønsystemet skal ændres.

Men selvom vi ved forhandlingen af den næste overenskomst opnår et endnu bedre resultat, og selvom vi får rettet op på uligelønnen, så løfter vi først medlemmernes løn og arbejdsvilkår i praksis, når vi får gennemført aftalerne. Og dér har vi i FOA en stor fælles opgave. FOA-medlemmer får nemlig langt fra altid den løn og de rettigheder, som vi har aftalt.

Fakta

Kvindefag og mandefag aflønnes stadig meget forskelligt.

- Forskellen – ofte omtalt som løngabet – mellem mænd og kvinders løn ligger på ca. 15 %, når man ser på hele arbejdsmarkedet.
- Det vil sige kvinders løn i gennemsnit skal stige 15 %, før ligeløn opnås.
- Når en mand tjener 100 kr., tjener en kvinde altså gennemsnitligt kun 86,90 kr.

Kilde: Danmarks Statistik, LONS20

Udmøntning af aftaler

Hvordan sørger vi for, at arbejdsgiverne prioriterer, at FOA-medlemmerne får den korrekte løn, de rigtige tillæg, adgang til fuldtid og alle de øvrige rettigheder, vores aftaler sikrer?

Vi ved, at mange medlemmer ikke får den aftalte løn. Når vi gennemfører løntjek, er det normalt, at der er fejl i mange lønsedler. Spørgsmålet er ikke kun, hvordan vi sikrer, at arbejdsgiverne bliver bedre til at gennemføre de aftaler, de selv har været med til at lave. Det kan også

være et spørgsmål om, hvordan vi laver aftaler, som er nemmere at forstå og derfor nemmere for arbejdsgiverne at leve op til.

Hvilke aftaler har vi, som er nemme at forstå og lette for arbejdsgiverne at leve op til? Hvilke aftaler er svære

at leve op til? Hvor er der flest fejl i udmøntningen? Og hvilke fejl går igen på tværs af faggrupper?

Arbejdstid

Flere faggrupper oplever, at de har ringe indflydelse på tilrettelæggelsen af deres arbejdstid. Hvordan kombinerer vi deres efterspørgsel på individuelle løsninger med hensynet til det, vi ved om et sundt arbejdsmiljø?

Medlemmerne ønsker mere tid til arbejdet. De ønsker også større indflydelse på tilrettelæggelsen af deres egen arbejdstid. De ønsker mere fleksibilitet. Nogle gange kolliderer den enkeltes ønsker bare med de aftaler, fællesskabet har indgået for at undgå arbejdsbetingelser, der i det lange løb er nedslidende. Det kan handle om ønsket om meget lange, men få vagter, eller om udelukkende at arbejde om natten.

Et yderligere dilemma er, at medlemmer indimellem giver køb på aftalte rettigheder, for at få enderne

til at nå sammen. De møder før tid for at klare gårsdagens dokumentationskrav. Eller de springer spise-pausen over, når der mangler vikardækning. Det påvirker vores position, når vi forhandler om bedre rammer for arbejdet, for eksempel bedre normeringer og tid til opgaverne.

FOA balancerer hele tiden mellem individ og fællesskab, og mellem pligtfølelsen over for kolleger og borgere på den ene side og basale rettigheder på den anden. Rettigheder der skal sikre, at vi kan holde til et langt arbejdsliv. Vi skal både

have øje for den vigtige betydning, som indflydelse på egen hverdag har for det enkelte medlem. Og have øje for den lige så vigtige betydning, som et stærkt arbejdsfællesskab har for alles mulighed for at blive længst muligt på arbejdsmarkedet. Hvis FOA ikke lykkes med at formidle, at den enkeltes trivsel er afhængig af, at alle på arbejdspladsen trives, forværrer vi den forråelse, som vi ellers gør alt for at modarbejde.

Faggruppernes udfordringer sætter retningen

Hvordan bliver forbundets strategiske indsats for den enkelte faggruppe til en del af FOAs samlede strategi?

Faggruppernes udfordringer skal sætte retningen for det fælles arbejde med overenskomster. Vi skal både finde løsninger på de udfordringer, der går på tværs af

faggrupper og de udfordringer, der gælder enkelte faggrupper. Hvad skal afgøre, hvilke udfordringer, vi lægger kræfter i at gøre noget ved både på egen hånd og gennem

alliancer med andre forbund og i Forhandlingsfællesskabet og Fagbevægelsens Hovedorganisation?

Fra enkeltsag til kollektiv løsning

Hvordan bliver vi bedre til at få øje på mønstre i de enkelte medlemssager, for eksempel lønsager eller sager om afskedigelser og arbejdsskader, så vi kan skabe kollektive løsninger?

Vi vinder centralt, når vi løfter lokalt. Overenskomstforhandlingerne kan ikke stå alene. Forudsætningen for succes ved forhandlingerne er det fælles arbejde, der har været under-

vejs i en overenskomstperiode. Derfor skal vi blive bedre til at få øje på om det, der ved første blik kan ligne en enkeltstående sag, er en del af en bredere tendens, som bør præge

vores fælles politik. De lokale forhandlinger om løn, arbejdstid, uddannelsesret og vilkår skal både føre til lokale aftaler, men skal også ind på det fælles bord.

SEPTEMBER 2019

Oplæg til de 4 temadebatter

Bedre vilkår, mere velfærd

På FOAs kongres 2019 bliver der 4 debatter ud fra de 4 temaer i FOAs mål - bedre vilkår, mere velfærd.

Det her er et oplæg til de debatter. Det stiller skarpt på nogle af de dilemmaer og udfordringer, som vi - medlemmer, tillidsvalgte, lokale FOA-fagforeninger og forbund - må tackle, når de politiske mål møder virkeligheden på arbejdspladsen.

Oplægget tager afsæt i medlemsundersøgelser, medlemsinterviews og medlemsdebatter fra foråret 2019.



FOA

SAMMEN
GØR VI FORSKELLEN

Stauings Plads 1-3
1790 København V

Tlf. 46 97 26 26
foa.dk/kongres

KONGRES 2019

FOAs medlemmer gør en forskel for borgerne - FOA skal gøre en forskel for medlemmerne. Kongres 2019 gennemføres under FOAs slogan SAMMEN GØR VI FORSKELLEN.

Kongressens fokus er bl.a.

- den stigende ulighed
- sikring af velfærden
- anstændige arbejdsforhold på fremtidens arbejdspladser

Kongressen arbejder for fællesskabet - FOA er hjælpsom, inspirerende og handlekraftig.