

Skriftlig beretning

2016-2019



Indhold

SAMMEN GØR VI FORSKELLEN	7
Beretning 2016-2019	7
Kongresperiodens mål	7
SAMMEN GØR VI FORSKELLEN	7
At stå sammen	7
En ny start?	9
Tema 1:	
Et forsvarligt arbejdsmiljø	13
Forrest i kampen for et bedre arbejdsmiljø	13
Et styrket Arbejdstilsyn og klarere regler om psykisk arbejdsmiljø	13
2019 – arbejdsmiljørepræsentanternes år	14
Vold og trusler og indsatsen for at forbedre forholdene i psykiatrien	14
FOA har styrket indsatsen på arbejdsskadeområdet	14
Eksempel: Task Force som arbejds metode	17
Tema 2:	
Løn, der afspejler arbejdets værdi	21
OK18 – et drama, der endte godt	21
Gode resultater på det private område	23
Alle medlemmer skal opleve, at FOA gør noget, for at de får mere i løn	24
Sager om afsked er i god gænge – her skal vi fastholde indsatsen	25
Tema 3:	
Trygge og fagligt stærke FOA-medlemmer	29
Nye og reviderede uddannelser	29
De årlige praktikvejlederkonferencer er en succes	29

Politisk ansvarlig: Mona Striib **Redaktion:**
Tom Bjerregaard **Fotos:** Robert Attermann,
Claus Bonnerup, Rune Evensen, Anita
Graversen, Flemming Jeppesen, Steen
Knarberg, Tobias Kobborg Kristensen, Heidi
Lundsgaard, Pelle Rink, Niels Åge Skovbo,
Jørgen True, Robert Wengler **Produktion:**
Grafisk Team/AK og FOAs trykkeri

DM i Skills med deltagelse af social- og sundhedsassistentuddannelsen	29
Test og prøver i AMU	31
Kompetencefondene støtter flere faglærte og basale kompetencer til alle	31
Arbejdsgruppe om uddannelse og kompetenceudvikling	31
Kompetenceudviklingsprojekt kaldet 'Faglig MUS'	33
Rekruttering til social- og sundhedsområdet	33
Nedslidning – pension	33
Eksempel: Kompetenceløftet	37
Tema 4:	
Den offentlige sektor	41
Den offentlige sektor skaber samfundets fundament	41
Penge nok og tillid – tak	41
7 principper for udviklingen af den offentlige sektor	41
Nej til profit på velfærd	44
Et løft til MED-indsatsen	44
Tema 5:	
Et fællesskab, der kan mærkes	49
Bedre medlemskontakt – et kig i maskinrummet	49
Organiserings- og marketingindsatsen	49
Et større fællesskab – en ny hovedorganisation	51
Et endnu større fællesskab – FOAs internationale samarbejde	51
Vi vil holde fokus	53

Vision

**FOAs vision er,
at vi skal give
vores medlemmer
de bedste vilkår,
forudsætninger
og muligheder – til
gavn for dem selv
og for samfundet.**





SAMMEN GØR VI FORSKELLEN

Beretning 2016-2019

Ved tidligere kongresser har den skriftlige beretning forholdsvis systematisk gjort rede for FOAs aktiviteter i kongresperioden med udgangspunkt i de vedtagne mål for kongresperioden. Det har været et hæfte på omkring 100 sider med meget tekst og få illustrationer.

Denne gang har beretningen fået en anden form. Den er betydeligt kortere med mindre tekst og flere fotos og grafiske fremstillinger. Med mindre tekst er det ikke muligt at gøre rede for alle FOAs aktiviteter. Der er tale om nedslag i FOAs aktiviteter med udgangspunkt i FOAs slogan: SAMMEN GØR VI FORSKELLEN.

Kongresperiodens mål

I denne kongresperiode har FOA fået ny forbundsformand, næstformand og politisk ledelse. Mona Striib overtog roret efter Dennis Kristensen. Thomas Enghausen har taget over som næstformand, og forbundets politiske ledelse har konstitueret sig med en række nye ansigter.

Forbundet har i kongresperioden været tvunget til at gennemføre økonomiske besparelser, der bl.a. indebærer afskedigelser, og forbundshuset er p.t. i gang med en omstrukturering af organisationen.

FOA har i kongresperioden overtaget formandskabet i Forhandlingsfællesskabet, og der er blevet dannet en ny hovedorganisation Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH) ved fusion af LO og FTF.

Alle 4 forhold har sat deres præg på kongresperioden, og indenfor denne ramme har FOA arbejdet ud fra 4 overordnede mål vedtaget på kongressen i 2016:

- Et fagligt forsvarligt arbejdsmiljø
- En løn, der afspejler arbejdets værdi og faglighed
- Arbejdspladser med trykke og fagligt stærke FOA-medlemmer
- Et fællesskab, alle FOA-medlemmer kan mærke

Det 4. mål er centralt i denne beretning, fordi det så at sige skaber muligheden for at indfri de 3 øvrige mål.

SAMMEN GØR VI FORSKELLEN

FOA skal være et fællesskab, alle FOA-medlemmer kan mærke – SAMMEN GØR VI FORSKELLEN.

Sloganet hylder den forskel, FOA-medlemmer gør døgnnet og året rundt for borgerne og dermed for samfundet – for os alle sammen. Det er fx den hjælp og pleje, ældre og syge har brug for. Det er det pasningstilbud til børnene, familierne har brug for. Det er den vedligeholdelse, mad, rengøring, varme, lys og alt det andet, som hver dag bringes til veje på mange forskellige arbejdspladser landet over. Sloganet udtrykker, at FOA-medlemmer er en vigtig del af fundamentet i den danske velfærd.

Samtidig påpeger sloganet, at det er vigtigt at stå sammen, og at FOA er et stærkt fællesskab, der gør en forskel for medlemmerne – først og fremmest i deres arbejdsliv, men også i deres liv i det hele taget som borgere i velfærdssamfundet Danmark.

FOAs fællesskab skal være slagkraftigt, så medlemmerne står stærkt og får indflydelse på eget arbejdsliv – og så deres stemme høres i debatten om samfundet, fordi velfærdssamfundet er rammen for medlemmernes arbejdsliv og liv i det hele taget.

At stå sammen

I denne kongresperiode har det i særlig grad vist sig, hvor vigtigt det er at stå sammen – at gøre en forskel sammen.

Det var meget tydeligt i forbindelse med de dramatiske overenskomstforhandlinger i 2018, men der er andre store udfordringer der gør, at vi må og skal stå sammen.

Mange FOA-medlemmer oplever, at de må udføre deres arbejde på en måde, som de ikke fagligt kan stå inde for og i nogle tilfælde finder direkte forkastelig.

FOA-medlemmer er ofte belastede af højt arbejdspress, manglende indflydelse på eget arbejde og meningsløse registreringer. Oveni kommer endeløse omstruktureringer og forandringsprojekter, som langt fra altid giver mening. Mange bliver stressede. Udfordringerne, især når det

gælder det psykiske arbejdsmiljø, har aldrig været større – og det er vel ikke for meget forlangt, at FOA-medlemmer har mulighed for at gøre et fagligt og menneskeligt 'godt stykke arbejde' gennem hele arbejdslivet uden at blive stresset, nedslidt, udbrændt eller syg.

Samtidig fortæller FOA-medlemmer, at de er nervøse for at ytre sig om forhold på arbejdspladsen, de finder kritiksable. De er nervøse for at blive opfattet som brokkeholdere, kaldt til tjenstlige samtaler og for at komme forrest i køen ved næste fyringsrunde. Det er sørgeligt. Ytringsfrihed er en af grundpillerne i vores samfund. Alle skal kunne deltage i den offentlige debat om velfærden. Alle skal kunne udtale sig om forhold på arbejdspladsen, som er problematiske for borgere og medarbejdere, og som politikere og ledere bør handle på.

Det kniber med at give borgerne de velfærdstilbud og den hjælp, de er blevet stillet i udsigt eller har brug for – og det er nærmest umuligt at få pension inden pensionsalderen, selv om man ikke kan arbejde. Uligheden og fattigdommen er voksende. Der er efterhånden store interesse modsætninger i det danske samfund – mellem dem, der skummer fløden og dem, der knap nok har råd til skummetmælk. Velfærdssamfundet smuldrer.

Det er ulykkeligt, fordi velfærdssamfundet, som vi har opbygget det, nok er den bedste måde at skabe gode rammer og betingelser for borgernes arbejdsliv og liv i det hele taget. Danskerne kan, når velfærdssamfundet fungerer efter hensigten, leve med høj livskvalitet i et vel-fungerende fællesskab med en høj grad af gensidig tillid. Det kan vi, fordi vi sammen har opbygget en række skattefinansierede velfærdstilbud og en omfordeling, der formindsker uligheden. Det er det, vi skal bevare.

Og det skal være fair. FOA vil ikke have, at pengene bruges på hovedløse skattelettelser – og FOA vil slet ikke have den snyd, svindel og fuldstændig hæmningsløse grådighed, som vi har været vidne til de seneste år med den ene hvidvaskskandale efter den anden.

Vi skal væk fra tanken om, at velfærdssamfundet er til, fordi det gavner produktiviteten og forbedrer Danmarks konkurrenceevne. Der er ingen tvivl om, at det er rigtigt, men det er så at sige en sidegevinst. Velfærdssamfundet er først og fremmest fundamentet for den enkelte borgers gode liv.

Vi skal væk fra den fremherskende økonomiske tænkning, der har mange liberalistiske træk – fx at pengene har det bedst i borgernes lommer, og at den offentlige sektor er for stor og dyr og blander sig for meget. Det er kun blevet værre i kongresperioden – fx troen på, at mennesker skal presses til at arbejde. Tænker man i de baner, mener man, at ledige bruger færre kræfter på at søge arbejde, hvis arbejdsløshedsdagpengene er for generøse. Borgerne presses til at arbejde ved at nedsætte dagpengesatsen og den periode, hvor man kan modtage dagpenge. Det er et yderst tvivlsomt ræsonnement, og den anerkendte økonom Paul Krugman har sagt, at denne økonomiske tænkning ikke løser problemerne, den øger blot desperationen blandt ledige og andre med et skrøbeligt forsørgelsesgrundlag.

Vi skal væk fra den styrings- og ledelsestænkning, der har sat dagsordenen for udviklingen af den offentlige sektor de seneste 30 år. Den kaldes New Public Management [NPM]. Det er en tænkning med 2 omdrejningspunkter. På den ene side at indføre en slags konkurrence i den offentlige sektor ved at lade private firmaer løse nogle af de opgaver, den offentlige sektor tidligere har løst. På den anden side fokus på at organisere, styre og lede den offentlige sektor, som om der er tale om en privat virksomhed. Det er en usædvanlig dårlig idé, bl.a. fordi den offentlige sektor er og skal være noget ganske andet end den private sektor. Den ene sektor er ikke vigtigere end den anden – de 2 sektorer er hinanden forudsætning.

Vi skal sammen bevare velfærdssamfundets 2 bærende søjler – på den ene side en veludbygget offentlig sektor, der omfordeler økonomiske ressourcer og står for velfærdstilbuddene, og på den anden side arbejdsmarkedet, hvor parterne, der med indgåelsen af overenskomster, aftaler osv. sørger for et ordnet og vel fungerende arbejdsmarked.

I forbindelse med overenskomstforhandlingerne blev det mere end antydnet, at den danske model har spillet fallit. Det modsatte er tilfældet. Den danske model har vist sit værd, men der er grund til at undersøge styrkeforholdet på det offentlige arbejdsmarked. Den danske model er kendetegnet ved, at arbejdsmarkedets parter, arbejdsgiver og fagforeninger forhandler direkte med hinanden og indgår frivillige overenskomstaftaler om alle forhold, der

berører arbejdsmarkedet. Formålet med modellen er at skabe ordnede forhold og nogenlunde ro på arbejdsmarkedet – og det lykkes jo. Vi har et ordnet, velfungerende og nogenlunde roligt arbejdsmarked. Det er det, der er succeskriteriet for den danske model.

En ny start?

Alt dette kan vi kun ændre på ved at stå sammen – kun sammen kan vi gøre en forskel.

De borgerlige partier har på valgdagen betalt regningen for, at de med stor iver har undergravet det danske velfærdssamfund. Nu håber vi på en ny start. Vi håber, at den socialdemokratiske regering sammen med sine støttepartier vil ændre kurs – det er på høje tid for ikke at sige i sidste øjeblik.

'Retfærdig retning for Danmark' – den såkaldte 'politisk forståelse' – mellem Socialdemokratiet, Radikale Venstre, SF og Enhedslisten tegner godt. Aftalen er spækket med FOA-dagsordener. I første linje står der: "Folketingsvalget 2019 har givet Danmark en historisk mulighed for at sætte en ny politisk retning". Det glæder vi os til i FOA, og det vil vi gerne bidrage til – med fællesskabets styrke.

Aftalen konstaterer først, at vi skal gå forrest i kampen mod klimakrisen. Det er uden tvivl det allervigtigste, men der er også mere nære mål.

Samfundets fælles penge skal bruges med omtanke, men regeringen lægger op til at bruge langt flere penge på at styrke velfærden. Regeringen vil gøre Danmark til verdens bedste land at være barn i. Regeringen vil desuden styrke ældreområdet, løfte psykiatrien, investere i sundhed og bekæmpe den stigende ulighed og fattigdom. Det er en god idé. Det er det, der er behov for.

Det konstateres ganske rigtigt i aftalen, at Danmark er et af de samfund i verden, der bygger allermest på tillid – og tryghed. Desværre smuldrer tilliden – bl.a. på grund af den voksende ulighed. Det skal der handles på.

Aftalen peger på, at velfærden er under pres og konstaterer, at det bl.a. skyldes mange års 'underfinansiering' – endeløse besparelser. Det betyder, at medarbejderne mange steder må løbe for stærkt.

Derfor vil regeringen have flere offentligt ansatte – for både borgernes og medarbejdernes skyld. Der skal bl.a. være langt flere medarbejdere i daginstitutionerne, i skolerne og på sygehusene. Og de, der arbejder i den offentlige sektor, skal have bedre mulighed for at arbejde på fuldtid – og for at arbejde på fuldtid uden at blive syge af det.

Regeringen vil forbedre arbejdsmiljøet, styrke Arbejdstilsynet og forhøje erstatningssummerne ved arbejdsskader.

Den offentlige sektor skal ledes og styres på nye måder. Regeringen vil gøre op med årtiers kortsigtet og kontrollerende styring af den offentlige sektor – med for meget dokumentation og for lidt tid til kerneopgaven. Regeringen vil helt i FOAs ånd satse på tillid – tillid til, at medarbejderne gør deres arbejde godt og ansvarligt. Så er der behov for færre mål og mindre dokumentation og kontrol.

Regeringen vil arbejde for at fremme ytringsfriheden for offentligt ansatte. Det er klogt, for det er medarbejderne, der ved, hvad der virker, og hvor skoen trykker.

Medlemmernes hverdag

84%

Dvs. mere end 8 ud af 10 FOA-medlemmer er glade for at gå på arbejde hver dag.



1 ud af 4 i ældreplejen oplever dagligt, at de ikke kan nå at støtte eller trøste en borger, der har brug for det. Hvert andet medlem i daginstitutioner oplever dagligt, at de ikke kan nå at trøste et barn.



9 ud af 10 oplever at mulighederne for at imødekomme børnenes behov er blevet dårligere de senere år.





Tema 1:

Et forsvarligt arbejdsmiljø

Forrest i kampen for et bedre arbejdsmiljø

FOA har siden 2012 fulgt strategien: 'Sæt arbejdsmiljø på dagsordenen – FOAs politik og strategi for arbejdsmiljø-arbejdet frem mod 2020'. Grundtanken er, at FOA skal gå forrest med en indsats, som har en tydelig effekt på hverdagen på arbejdspladserne og for medlemmerne.

I denne kongresperiode har FOA bl.a. deltaget i rådgivning om psykisk arbejdsmiljø til kommuner og regioner.

Indsatsen overfor kommunerne kaldes SPARK (Samarbejde om Psykisk Arbejdsmiljø i Kommunerne). SPARK hjælper med konkrete løsninger på arbejdspladserne, og tilbuddet til kommunerne er gratis.

SPARK samarbejder med Branchefællesskabet for Velfærd og Offentlig administration (BFA Velfærd) og bidrager bl.a. til at implementere alle de værktøjer, parterne udvikler sammen.

Status er, at 438 arbejdspladser er i gang med eller har gennemført et forløb, hvor de med støtte fra SPARK er gået i gang med at forbedre det psykiske arbejdsmiljø.

Arbejdspladsernes tilfredshed med SPARK har været ualmindelig stor. Over 90 % af de adspurgte ledere, arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentanter er tilfredse eller meget tilfredse med forløbet, og næsten alle vil anbefale forløbet til andre arbejdspladser.

Fokus i denne overenskomstperiode vil være på at formidle resultater og styrke samarbejdet lokalt. Der er i foråret 2019 blevet gennemført en kampagne for at udbrede kendskabet til SPARK. Det er afgørende for FOA at udbrede kendskabet til SPARK til flest mulig arbejdspladser med FOA-medlemmer.

Tilbuddet om rådgivning til regionerne omfatter 4 forskellige temaer om psykisk arbejdsmiljø.

Der har været afholdt omkring 100 aktiviteter, temadage m.m. Yderligere omkring 50 aktiviteter er aftalt og i gang. De 4 rådgivere har primært haft forløb på psykiatriske centre, på kliniske og somatiske afdelinger, og indenfor områderne radiologi, servicefunktioner, køkken og vaskeri.

Tilbuddet har været benyttet i samtlige regioner, dog i mindre udstrækning i Region Nord og indenfor social-/døgnområdet. Også her har tilfredsheden med tilbuddet været høj og knap 90 % af de deltagende arbejdspladser har været tilfredse eller meget tilfredse med forløbet.

Udover ekspertrådgivningen er der i forbindelse med OK18 endvidere afsat 9,0 mio. kr. til en forskningsindsats.

Et styrket Arbejdstilsyn og klarere regler om psykisk arbejdsmiljø

I april 2019 blev der på baggrund af et såkaldt ekspertudvalgs anbefalinger indgået en politisk aftale om en forbedret arbejdsmiljøindsats. Aftalen blev indgået mellem den daværende regering og en række andre partier.

FOA var aktiv i at sikre, at Arbejdstilsynet med aftalen har fået øget bevillinger, og at der nu skal udarbejdes en ny særskilt bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø og klarere regler om de formelle arbejdsmiljøkrav.

Aftalen betyder, at der tilføres 460 mio. kr. til Arbejdstilsynet over perioden 2020-2022. Heraf går størstedelen til en videreførelse af indsatsen mod social dumping på arbejdsmarkedet. Derudover får Arbejdstilsynet også et generelt løft på 60-67 mio. kr. årligt. Det er i aftalen ikke fastsat, hvad de nye midler til Arbejdstilsynet skal gå til, hvor mange af pengene, der reelt vil gå til tilsyn med arbejdsmiljøet og hvor mange, der skal bruges på andre og nye opgaver. For FOA er det vigtigt, at Arbejdstilsynet er en stærk kontrolmyndighed, og vi arbejder derfor for, at den del af tilsynet, der styrkes, bliver kontrolindsatsen.

Udover de ovennævnte elementer i den politiske aftale, som er små, men vigtige skridt mod et bedre arbejdsmiljø, er der også elementer, som FOA ville havde ønsket anderledes. Fx er FOA bekymret for Arbejdstilsynets nye rolle, hvor tilsynet i højere grad end i dag skal indtage en vejledende funktion. Påbud skal kunne understøttes af tilbud om dialog og vejledning, samt at virksomhederne kan lave aftaleforløb. FOA har derfor meldt ud, at det er helt afgørende, hvis Arbejdstilsynet skal leve op til sin rolle som kontrolmyndighed, at tilsynet styrkes økonomisk.

Den øgede bevilling er et skridt på vejen, men ikke nok til at genoprette myndigheden, som siden 2000 løbende har været udsat for faldende bevillinger på finansloven.

2019 – arbejdsmiljørepræsentanternes år

FH – herunder FOA – har gjort 2019 til kampagneår og sat fokus på arbejdsmiljørepræsentanternes (AMR) vilkår, uddannelse og mulighed for at agere i arbejdsmiljøarbejdet og -systemet.

Forud for kampagneåret er der udarbejdet en kortlægning af AMR's hverdag, kompetence og udfordringer. 1.244 AMR fra FOA, svarede på det udsendte spørgeskema, og FOA fik en håndgribelig viden, der kunne bruges som afsæt for at styrke AMR'erne.

Startskuddet på kampagnen lød i januar 2019 og mere end 1.500 arbejdsmiljørepræsentanter deltog i Odense Kongrescenter, heraf mere end 100 fra FOA.

Formålet med AMR kampagneåret har været at højne respekten og skærpe anerkendelsen for AMR'ernes store daglige indsats for at skabe og fastholde et sundt og sikkert arbejdsmiljø. Undersøgelser har vist, at AMR's oplæring, uddannelse og værktøjer ikke altid står mål med vigtigheden og kompleksiteten af deres opgave. AMR 2019 har derfor via kurser, oplysning og netværksdannelse ønsket at styrke AMR'ernes rolle og virke.

Der er afholdt mere end 200 fællesarrangementer. Ved udgangen af året, tegner det til, at mindst 5.000 AMR'ere har deltaget på de forskellige arrangementer. Deltagelsen på landsplan er jævnt fordelt, med aktiviteter i stort set alle regioner. FOA-fagforeninger har været aktive i forhold til de mange fællesarrangementer og har herud-

over selv afholdt eller planlægger at afholde, en lang række temadage, kurser eller debatarrangementer. 12. december 2019 afsluttes kampagnen med et AMR-stormøde i Odense. Temaet er styrkelse af relationer på tværs af arbejdsmiljøarbejdet, som har vist sig at være et gennemgående tema landet over blandt de mange deltagende AMR'ere.

Vold og trusler og indsatsen for at forbedre forholdene i psykiatrien

FOA har udarbejdet værktøjer og inspirationsværktøjer og iværksat voldsforebyggelsesprojekter med såvel Kommunernes Landsforening (KL) som Danske Regioner (DR). Konkret er der bl.a. udviklet en elektronisk platform med faglige metoder og værktøjer om voldsforebyggelse. Herudover har Branchefællesskabet om arbejdsmiljø haft fokus på vold.

FOA har fulgt opfølgningen på Arbejdstilsynets og Socialstyrelsens fælles tilsynsindsatser og arbejdet med at udarbejde voldsforebyggelsespakker, undervisningsmateriale og udbrede kendskab til de nationale retningslinjer for forebyggelse af vold på bosteder og forsorgshjem.

Derudover har FOA afholdt møder med Sundheds- og Ældreministeren om forebyggelse af vold i ældreplejen, ligesom FOA har afholdt møde med Børne- og Socialministeriet om knivforbud på botilbud m.v.

Indsatsen for at forbedre forholdene i psykiatrien, og herunder forebygge vold, er fortsat i kongresperioden. I forbindelse med regeringens psykiatriplan 2018, er der taget skridt til potentielle forbedringer på flere af de områder som FOA har peget på i vores psykiatripolitiske udspil.

FOA har styrket indsatsen på arbejdsskadeområdet

Mange FOA-medlemmer er i løbet af deres arbejdsliv udsat for en arbejdsskade. Skaderne får ofte betydning for medlemmets daglige livsførelse – ikke 'bare' erhvervs-mæssigt, men også socialt. FOA har derfor i den forgangne kongresperiode styrket indsatsen på arbejdsskadeområdet.

Tidligere blev arbejdsskadesager sendt til ekstern advokat, men det viste sig at være vanskeligt at styre udgifterne til de eksterne advokaters arbejde. Samtidig fik FOA som or-

ganisation ikke viden tilbage i organisationen – viden som kunne bruges til undervisning af FOA-fagforeningerne og til at handle politisk på arbejdsskadeområdet.

Derfor har forbundet haft et særligt fokus på oprettelse af en advokatenhed med specialisering indenfor arbejdsskadeområdet. Forbundet fører i dag retssager for medlemmerne mod arbejdsskademyndighederne, arbejdsgivere, forsikringsselskaber og skadevoldere, ligesom advokaterne i teamet beskikkes som bistandsadvokat for de medlemmer, der som følge af vold eller trusler om vold på arbejdet, skal afgive forklaring i en straffesag. Økonomistyringen er stadig en udfordring, men FOA høster viden.

Samtidig er undervisningsindsatsen i FOA-fagforeningerne og forbundet styrket. Der er udarbejdet en digital understøttelse af sagsbehandlingen på området, der er etableret en arbejdsskadeuddannelse, og der er generelt en tæt dialog mellem forbund og FOA-fagforeningerne på området.

Det har været positivt at konstatere, at antallet af medlemmer, som får hjælp til deres arbejdsskadesager, er steget markant.

Forbundet har haft en afgørende rolle i forbindelse med det lovforberedende arbejde på den i maj 2019 vedtagne ændring af arbejdsskadebegrebet i arbejdsskadesikringsloven.

Tilbage i 2003 blev loven ændret, idet der var et ønske om, at skader, der skete på arbejdet og skyldtes arbejdet, skulle anerkendes som arbejdsulykker. Desværre udviklede praksis sig stik imod lovens intention. I 2013 gik det for alvor galt, da Højesteret afsagde en dom, der medførte at anerkendelsesprocenten faldt drastisk. Arbejdsskademyndighederne begrundede ofte afslag på anerkendelse med, at følgerne efter skaden ville have gået over af sig selv uden behandling. Det var en udvikling, som gik voldsomt ud over FOA-medlemmer.

FOA valgte derfor at kaste sig ind i kampen, da beskæftigelsesministeriet åbnede dørene for en dialog omkring en ændring af arbejdsskadebegrebet. Forbundet har arbejdet målrettet med politisk påvirkning for at få i gang i en proces så anerkendelsesprocenten atter kunne stige.

Forbundet er bl.a. kommet med helt konkrete forslag til, hvordan man kunne formulere en ny lovbestemmelse, som vil kunne rette op på den faldende anerkendelsesprocent.

I slutningen af marts 2019 fremsattes et forslag til ændring af arbejdsskadesikringsloven. Resultatet blev en ny bestemmelse i loven, som betyder, at der ikke længere er krav om, at skaden har medført et behov for behandling, ligesom der heller ikke er krav om, at skaden skal have medført varige følger. Derudover fremgår det nu direkte af loven, at en arbejdsskade også kan være psykisk. Det er særdeles positivt, og vi forventer en markant stigning i anerkendelsesprocenten for skader sket fra 1. januar 2020 [hvor ændringen træder i kraft].

FOA vurderer, at FOAs samlede arbejdsskadebehandling er styrket væsentligt i den forgangne kongresperiode. Sigtelinjerne forude vil blandt andet gå på, at alle medlemmer får den rette hjælp. Det er også stadig nødvendigt med den fortsatte undervisningsindsats.



Eksempel:

Task Force som arbejdsmetode

Stormødet for tillidsvalgte i 2016 sendte et klart signal til FOA om at gøre noget ved konsekvenserne af arbejdspresset på FOA-medlemmernes arbejdspladser. Derfor blev Task Force om arbejdsmiljø og økonomi født.

Task Forcen er en gruppe af konsulenter med base i forbundshuset, der sammen med tillidsvalgte, FOA-fagforening og andre ressourcpersoner, samarbejder om at løse et konkret problem. Et problem, hvor vilkår, økonomi og rammer for arbejdet tilsammen har store konsekvenser for arbejdsmiljøet.


Task Forcen har efter næsten 3 år arbejdet med over 40 opgaver, som fordeler sig jævnt over hele landet. Opgaverne løses bl.a. gennem forhandlinger med kommuner og regioner og gennem andre indflydelseskanaler. Typisk samarbejder Task Forcen om følgende typer sager:

- Hjælp til arbejdspress fx manglende køretid, ændring af vagtformer eller blot mangelfuld planlægning. Ofte er der stor ubalance i forholdet mellem kravene til arbejdet og ressourcerne. Arbejdspresset har konsekvenser; for sygefraværet, antallet af fejl, konfliktniveauet og omfanget af misforståelser og for arbejdspladsens ry og omdømme. På baggrund af sagerne om kørelister, er der udarbejdet inspirationsmateriale til FOA-fagforeningernes videre arbejde med dette problem.
- Hjælp til større omstillinger og organisationsændringer fx sager hvor politikere og ledelse har gennemført ændringer af arbejdsmetoder, teamsammensætning, opgavefordeling eller ledelse. Ofte skyldes ændringen en effektivisering og forventet besparelse. Typisk er omstillingen sket uden reel dialog og medinddragelse af medarbejderne og deres repræsentanter i MED. I flere tilfælde har omstillingerne vist sig at give bagslag, fx fordi medarbejdere valgte at søge væk.
- Hjælp til at få kritikken frem. I flere sager har Task Forcen erfaret, at både kolleger og tillidsvalgte har brug for hjælp til at få kritikken frem på den rigtige måde.
- Frygten for at fremstå som 'et brokkehoved' eller følelsen af at 'det nytter alligevel ikke' stikker ofte dybt.

I flere sager har Task Forcen medvirket til, at arbejdsgiver har lyttet – og efterfølgende ændret på beslutninger, ændret på ressourcefordeling, eller tilbagerullet varslede vilkårsændringer. Der er også eksempler på, at forebyggelse er blevet forbedret, eksempler på reduceret 'kontrol- og fejlfinderkultur', eller at et lokalt problem på selve arbejdspladsen er løst.

Til hver opgave bindes en rød tråd mellem tillidsvalgte, FOA-fagforening og forbund. Der dannes en lille gruppe, som sammen analyserer problemet. Sammen lægger gruppen en plan og finder nye veje til at løse problemet. I planen er der opgaver til alle. Denne måde at arbejde på gør, at tillidsvalgte ikke behøver stå alene med en svær sag, men oplever betydningen af, at have fællesskabet i ryggen.

Task Force



FOA Odense: Et dagplejeområde var præget af en kontrol-kultur, som havde ført til 6 personsager på et år. Samarbejdet med Task Forcen resulterede i at de tillidvalgte fik rykket ved måden f.eks. forældreklager håndteres på og samarbejdet mellem tillidvalgte på tværs af faggrupper og distrikter er øget.

FOA Sydfyn: Ældreplejen i en kommune indførte en ny organisation og en ny vagtmodel (blandede vagter) nærmest uden dialog med de ansatte. Det skabte turbulens og 20 % af de ansatte søgte væk. Både organisationsændringer og de blandede vagter blev droppet - FOA fik sløjfet alle varslinger. Endelig blev ryddet op i ulovlige elementer i den lokale arbejdstidsaftale.

FOA Køge - Bosted: Desværre skulle der et overfald til, inden et bosted styrkede arbejdet med at forebygge vold. Der er bl.a. arbejdet med APV og formuleret en våbenpolitik. Faggrupperne fra FOA og SL står nu sammen om 0-tolerance.

FOA Køge - Køretid: Hjemmeplejen fik ekstra køretid ind på listerne, efter at en analyse viste, at køretiden var skævt fordelt mellem distrikterne. Der arbejdes fortsat med at fastholde resultaterne.

FOA afdelingerne i Region Sjælland: Regionen ville indføre tvungen serviceassistentuddannelse. FOA tabte en principiel sag i arbejdsretten, men trods dette lykkes det via lobbyisme at bibeholde en del portører uden SA-uddannelse som logistikportører. Endvidere blev ledelsesstrukturen ændret så portører og serviceassistenter igen kom under sygehusledelsen - i stedet for at være samlet i en såkaldt koncernservice.





Tema 2:

Løn, der afspejler arbejdets værdi

OK18 – et drama, der endte godt

FOAs hovedbestyrelse konkluderede som en del af evalueringen af overenskomstforhandlingerne i 2015 [OK15], at der skulle ske noget nyt og anderledes, hvis FOA skulle komme igennem med hovedkravet om en mere solidarisk lønprofil ved OK18.

I oktober 2015 vedtog FOAs hovedbestyrelse en kampagne for ligeløn og lavtløn frem mod OK18. Initiativerne skete under overskriften 'Det du er værd', og forløb især fra november 2016 til sommeren 2017.

'Det du er værd' førte over i et samarbejde om både ligeløn og lavtløn med Sundhedskartellet, HK, BUPL og Socialpædagogernes Landsforbund. De 4 forbund endte med at udtage enslydende generelle lønkrav, der indebærer, at lønstigninger udover det, der sikrer reallønnen i OK-perioden, skulle udmøntes som kr./ørestigninger. Det nye i samarbejdet var især de øvrige organisationers accept af lavtlønsэлементet.

På et strategimøde i oktober 2017 fastlagde FOA de endelige krav og prioriteringer, herunder det højt prioriterede krav om ret og pligt til uddannelse gennem overenskomsterne. Udover løn og uddannelse var der mange andre krav.

OK18 var også kendetegnet ved, at der blev skabt et sammenhold på lønmodtagerside. Et sammenhold som bragte os langt ved OK18 og som gav en helt anden synlighed og slagkraft i mobiliseringen og medie billedet.

Samarbejdet byggede på en række fælles forståelser og alliancer, hvor accepten og opbakningen til de enkelte grupperingers krav – ligeløn og lavtløn, lærerarbejdstid, fritvalgskonto (og senere spisepause) – forudsatte hinanden. Herudover var der naturligvis fællesskab om de afgørende krav om reallønsfremgang og reguleringsordning.

Det viste sig vanskeligt at få alle balancerne mellem de forskellige forbunds hovedkrav til at gå op.

Spisepausen blev eksempelvis et afgørende tema frem mod afslutningen af forhandlingerne, men ved den fælles kravudtagelse i Forhandlingsfællesskabet, blev kravet nærmest taget med som en biting – en følgevirkning af nogle problemer indenfor statens område. Den måde kravet voksede på i forhandlingerne bragte forhandlingerne tæt på konflikt – en konflikt som ville have været vanskelig at forklare medlemmerne.

For de regionale og kommunale arbejdsgivere var løn det altoverskyggende tema, især det påståede 'løngab' – påstanden om, at de offentlige lønninger skulle være løbet fra de private lønninger. Udspillet var, at både lønrammen, og en evt. reguleringsordning og fortsat privatlønsværn, skulle sikre at løngabet blev indhentet.

Arbejdsgiverne har – stort set siden indførelsen i 2008 – ønsket at seniordage/seniorbonus fulgte reglerne for senere folkepension, således at aldersgrænserne på 58 og 60 år bliver rykket i takt med den øgede folkepensionsalder. Ved OK18 stod det som et meget højt prioriteret krav.

Løndiskussionen blev håndteret som led i resultatet og forventes ikke at opstå igen i samme form, mens det kan forventes at arbejdsgiverne fortsat vil have øje på seniorområdet og udvalgte faggrupper – eksempelvis dagplejen og beredskabsområdet.

Lønudviklingen i den kommende overenskomstperiode tegner sig bedre end det kunne forventes, hvis der tages afsæt i arbejdsgivernes oprindelige krav.

Puljerne til ligeløn, lavtløn og rekruttering er hver for sig og samlet vigtige resultater. Det er – uanset den beskeden konkrete størrelse af de 2 puljer til hhv. ligeløn og lavtløn – vigtige principielle gennembrud.

FOA havde stort udbytte af rekrutteringspuljen rettet mod sosu'er og sygeplejersker. Det gør det svært at være kritisk, men naturligvis er det en principiel sejr for arbejdsgiverne, at de kom igennem med en så relativ stor



omfordeling til enkeltgrupper. Og det er jo ikke givet, at det er FOA-grupper, der får glæde af en sådan omfordeling hver gang.

Vi kom tæt på konflikt. De faglige organisationer afsendte strejkevarsler 5. marts 2018 med konfliktkrafttrædelse 4. april. Den fælles aftale var, at der skulle varsles strejke for minimum 10 % af de organiserede. Organisationernes konfliktvarsler blev besvaret af arbejdsgiverne med en voldsom optrapning. Stat og regioner lagde op til så omfattende lockouter som muligt, mens KL valgte at undtage ældre- og handicapområdet. De samlede konfliktvarsler lagde op til den mest omfattende konflikt på det danske arbejdsmarked i mere end 20 år.

Konkretiseringen af konfliktrisikoen gav anledning til en stribe udfordringer. Der var fx ikke ens politik i de faglige organisationer om understøttelsesniveau og -ordning. De faglige organisationers strejkevarsler var ikke i alle tilfælde tæt nok koordineret lokalt. Og nogle faglige organisationer havde udvalgt et relativt lille antal kommuner til at være strejkekommuner, hvor konflikten til gengæld var omfattende. Det var med til at legitimere kommunernes lockout i de øvrige kommuner, så enkelte kommuner ikke alene skulle bære smerten ved konflikten. På statens område var der udpeget en række områder, fx dyrlægekontrol, der måske kunne have legitimeret et hurtigt lovindgreb ved en evt. konflikt.

I evalueringen af overenskomstforløbet i efteråret 2018 lagde FOA sig fast på foreløbigt 5 områder frem mod OK21:

- Fortsat indsats for ligeløn og lavtløn. Det lykkedes gennem samarbejdet med Sundhedskartellet, BUPL og Socialpædagogernes Landsforbund at rykke en smule. Der er nu etableret et samarbejde med de 3 andre parter (Ligelønsalliancen) hvor der arbejdes med at fastlægge aktiviteter og konkretisere de målsætninger, som dels skal lede frem mod OK21 og dels mere bredt målrettes Christiansborg.
- Uddannelseskraft i overenskomsterne. Kravet fik ikke den nødvendige styrke ved OK18, og spørgsmålet er, hvordan kan der arbejdes med det frem mod OK21? Det er oplagt at kravet skal tænkes sammen med de politiske målsætninger om eksempelvis minimumsnormeringer, som den nye regering agter at gennemføre.
- Flere fuldtidsstillinger. I overenskomstperioden skal der arbejdes mere aktivt med at bruge de nuværende red-

skaber for at sikre fuldtidsstillinger til flere. Frem til OK21 skal det i forlængelse heraf overvejes hvilke krav, der yderligere kan sikre ret til fuldtid.

- Samarbejdet i Forhandlingsfællesskabet og med CFU [Centralorganisationernes Fællesudvalg – en samarbejdsorganisation, der løser fælles problemer for statsansatte]. Sammenholdet ved OK18 var afgørende for det samlede resultat, men afslutningen førte til skår i samarbejdet. Spørgsmålet er, hvordan sammenholdets styrke bevares og udbygges frem mod OK21, samtidigt med at organisationernes forskellige udgangspunkter og interesser respekteres? Det bliver ikke let at forene Ligelønsalliancens lønkrav med akademikernes fortsatte fokus på procentuelle lønstigninger.
- Udviklingen af den danske model i offentligt regi, her skal der arbejdes med magtforholdet mellem arbejdsgiver siden og lønmodtagersiden – og hvilke veje er der til eventuelle ændringer?

Herudover er der særligt fokus på sammenhængen mellem medlemmernes arbejdsmiljø og overenskomstaftalerne, bl.a. arbejdstidsaftalerne.

Der har i kongresperioden desuden været arbejdet med faggruppernes udfordringer, herunder de overenskomstmæssige udfordringer. Det er et afsæt for fokuserede drøftelser – både omkring de udfordringer som går på tværs og de udfordringer, som er særlige for den enkelte faggruppe. Det er et arbejde som skal flettes ind i arbejdet med en slagkraftig plan for OK21.

Gode resultater på det private område

Uanset FOAs modvilje mod udlicitering og private aktører, er det private område kommet for at blive, og det ser kun ud til at vokse de kommende år. FOA-medlemmer på det private område har samme krav på service og sagsbehandling, som de offentligt ansatte medlemmer får. Både for at sikre deres rettigheder, men også for at sikre det offentlige område mod løndumping.

Overenskomstforhandlingerne på det private område i 2017 var o.k. uden at være prangende. FOA er ikke tilhænger af, at overenskomstforhandlingerne på det private område i stort omfang dikteres af resultatet på industriens område. Det begrænser FOAs mulighed for at 'skræddersy' et forhandlingsresultat til FOAs del af det private område.

OK17 blev dog økonomisk set den bedste overenskomstfornyelse i lang tid, og den særlige opsparing blev fordoblet, så der fremover er frit valg til at købe omsorgs- eller seniordage – og omsorgsdage til alle i KA-Pleje [arbejdsgiverorganisation for små fritvalgsfirmaer]. FOA fik desuden en aftale om vederlag til tillidsrepræsentanter.

FOA står foran et årelangt arbejde for at få overenskomstdækket arbejdet på det private område. Der er alt for mange eksempler på, at incitamentet til profit ved manglende overenskomst er den eneste grund til oprettelsen af pleje- og rengøringsfirmaer. Det er firmaer, som ofte går efter hurtig profit for senere at gå konkurs. Altså en kortsigtet skadelig adfærd, som FOA forsøger at bekæmpe. Det gode er, at FOA er blevet kendt for at bekæmpe løndumping, og at FOA har fået udstillet grådighed og mangel på faglighed. Det er lykket i et sådant omfang, at også de private arbejdsgivere indimellem råber vagt i gevær, når firmaer helt oplagt ikke er seriøse. FOA skal blive ved med at slå hårdt ned på fupfirmaer.

I kongresperioden har FOA fået udvidet overenskomstgrundlaget på handikaphjælperområdet. Vi har fået overenskomst for respirationshjælp m.m., og vi har senest indgået aftale med Dansk Erhverv om, at også de 2 store virksomheder Olivia og DUOS indtræder i overenskomsten for 'Borgerstyret Personlig Assistance' [BPA]. Arbejdet med virksomheder og formidlere betyder samtidig, at FOA har overenskomster med alle seriøse foreninger og udbydere af ordningen. Samtidig er der i 2019 indgået aftale med 3F, så handikaphjælperområdet fremover er et rent FOA-område.

Med andre ord har hårdt og målrettet FOA-arbejde sikret den bedst mulige platform for arbejdet på dette område.

FOA har i kongresperioden indgået mange nye overenskomster på hus-ren-området på private daginstitutioner. Det er endnu et eksempel på, at det lykkes at vinde nyt land på det private område.

Det er fortsat mange institutioner og arbejdspladser uden overenskomst, så der er meget nyt land at vinde. Samtidig skal FOA hele tiden være klar til at slå ned på situationer, hvor der sker manglende overholdelse af overenskomsterne.

I 2020 er der overenskomstforhandlinger og vi skal arbejde med om resultaterne kan bruges som retningsgivende for forhandlingerne på det offentlige område ved OK21.

Alle medlemmer skal opleve, at FOA gør noget, for at de får mere i løn

FOAs grupper har ikke fået den ønskede andel lokalløn. Både i kommuner og regioner ligger lokallønsprocenten for FOAs grupper under ét en del under gennemsnittet for alle personalegrupper. De ufaglærte grupper ligger lavt, og også social- og sundhedshjælpere, erhvervsuddannede serviceassistenter og pædagogiske assistenter på døgnområdet ligger lavt.

Samtidig er udviklingen i lokalløn fra 2015-2018 bekymrende. Hvor gennemsnittet for alle personalegrupper stiger i både regioner og kommuner, er udviklingen i andelen af FOAs lokalløn stagneret i kommunerne, mens der på det regionale område er tale om en meget beskeden stigning.

I forsøget på at indfange den utilfredshed, der er med udviklingen, har en bærende fortælling været at opgøre 'underskuddet' på den lokale løndannelse. Så længe udmøntningen af lokalløn ligger under gennemsnittet vil 'underskuddet' vokse. Fortællingen har den utilsigtede virkning, at selvom FOA rent faktisk er lykkedes med at ændre udmøntningen af lokalløn en smule, så vil der stadig være en negativ historie om at 'underskuddet vokser'. Derfor har FOAs hovedbestyrelse besluttet, at vi fokuserer på, at det nytter at gøre en indsats. Det er der eksempler på, hvor man lokalt har taget fat. Derfor skal FOA i de kommende år centralt og lokalt fokusere på, hvad der skal til, for at FOA kan øge lokallønnen til FOA-medlemmer.

Det har været kendetegnene for kongresperioden, at FOA-fagforeningerne har styrket indsatsen og foretaget flere lokale forhandlinger. Imidlertid har der nogle gange været for lang sagsbehandlingstid i forbundet. Derfor er overenskomstområdet blevet styrket, og det er forventningen, at forbundet vil kunne levere på flere sager, hvor der er lokale uenigheder, ligesom forbundet skal være mere tilgængeligt for sparring. Herudover skal forbundet fortsætte arbejdet med bistand til lokale økonomiske krav og undervisningsindsatsen skal styrkes. Endelig skal

forbundet indgå i arbejdet med at udvikle kollektive aftalestrategier og holde øje med udviklingen i den lokale løndannelse med henblik på, at FOA samlet får mere gennemslagskraft.

Det er en kerneopgave for FOA at forhandle løn til medlemmerne. Målsætningen er, at alle medlemmer jævnligt oplever, at FOA gør noget, for at medlemmerne får mere i løn.

Lønforhandling ved ansættelsen, er et af de vigtige værktøjer til at sikre FOA-medlemmer en lønfremgang, og samtidig er det et synligt bevis på, at FOA gør en forskel for det enkelte medlem.

Der har i kongresperioden været arbejdet med de lokale arbejdsgange, og TR-indsatsen generelt, med henblik på at styrke de tillidsvalgte arbejde med at få gennemført lønforhandlinger, før den nyansatte tiltræder jobbet.

Nogle steder har der lokalt været arbejdet med procedureaftaler, da procedureaftaler kan være et værktøj til at sikre rettidig udveksling af oplysninger, så lønforhandlingerne systematisk kan foregå før den nyansatte tiltræder.

Det er en målsætning at få endnu flere forhandlinger tilendebragt, før der sker tiltrædelse i jobbet og samtidigt få sikret, at FOA og de tillidsvalgte taler med den nyansatte.

Sager om afsked er i god gænge – her skal vi fastholde indsatsen

Der har i den forgangne periode været arbejdet målrettet med at strømline processer og nedbringe sagsbehandlingstiden i sager om afskedigelse m.v. Her skal vi fastholde vores succes: hurtig og effektiv bistand i sager om afskedigelse, velfungerende digitale forløb og en målrettet undervisningsindsats.

Indflydelse

Særlige FOA-aftryk på Christiansborg:

Velfærden skal følge med befolkningsudviklingen – når der kommer flere ældre og børn, så skal økonomien følge med.

Pension – forhandlinger om fleksibel tilbagetrækning.

Tillid til medarbejderne – mindre kontrol i den offentlige sektor.

Minimumsnormeringer til børnene i daginstitutionerne.

10-års plan for psykiatrien.



3



Tema 3:

Trygge og fagligt stærke FOA-medlemmer

Nye og reviderede uddannelser

FOA, KL og DR har foretaget en gennemgribende revision af social- og sundhedsuddannelsen. Hidtil har det være en trindelt uddannelse. Fra 1. januar 2019 er det 2 separate uddannelser med hver sin faglige profil og hvert sit jobområde for de færdiguddannede.

Social- og sundhedshjælperens profil er målrettet kompetencer i borgerens nære liv. Omdrejningspunkterne er tidlig opsporing, rehabilitering, pleje, omsorg og strukturskabelse i hverdagen.

Social- og sundhedsassistentens profil er målrettet kompetencer, der sætter de uddannede i stand til at varetage opgaver i det tværsektorielle samarbejde. Social- og sundhedsassistentens kompetencer blev fokuseret og styrket omkring eksempelvis koordination, teamledelse, kliniske sygepleje, rehabilitering/recovery og forebyggelse/sundhedsfremme omkring borgeren i det nære miljø, i psykiatrien og på sygehusene.

Begge uddannelser skal give stærke kompetencer indenfor det brede velfærdsteknologiske område.

Fra 1. januar 2019 følger elever på den pædagogiske assistentuddannelse en revideret uddannelsesordning, som i samarbejde med FOA er tilpasset den nyeste udvikling på det pædagogiske område. Den pædagogiske assistentuddannelse er fortsat en generalistuddannelse til hele det pædagogiske arbejdsmarked, og de enkelte uddannelsesmål er ikke ændret væsentligt.

Parterne besluttede at omlægge uddannelsen til ambulanceassistent og uddannelsen til ambulancebehandler til én sammenhængende erhvervsuddannelse. Den nye uddannelse til ambulancebehandler har en tydelig sundhedsfaglig profil og fagligt et højere niveau end den gamle uddannelse til ambulanceassistent. Som noget helt nyt

giver uddannelsen autorisation til beskæftigelse på det præhospitalt område.

I lighed med at ambulancebehandleruddannelsen blev en autoriseret uddannelse, er den eksisterende paramedicineruddannelse også blevet en autoriseret sundhedsuddannelse. Aktuelt arbejder FOA på at afsøge mulighederne for at udvikle en ny paramedicineruddannelse.

FOA og DR indgik ved overenskomstforhandlingerne 2015 en aftale om at arbejde for etablering af en erhvervsfaglig uddannelse, som omfatter det nuværende portørarbejdsområde. Aktuelt arbejdes på en ansøgning til undervisningsministeriet om fortsat udvikling af erhvervsuddannelsen.

De årlige praktikvejlederkonferencer er en succes

Hver år i december måned afholdes der konference for praktikvejledere på social- og sundhedsuddannelserne og den pædagogiske assistentuddannelse. Konferencen er det eneste tilbud målrettet praktikvejledere, som her kan få inspiration til deres daglige arbejde omkring eleverne.

Konferencens temaer varierer år for år, og dette års tema er, hvordan man som praktikvejleder kan understøtte sammenhængen mellem skole og praktik.

Konferencen er altid velbesøgt. Antallet af deltagere er mere end 500 hvert år.

DM i Skills med deltagelse af social- og sundhedsassistent-uddannelsen

I 'Danmarksmesterskaberne i erhvervsuddannelser' [Skills] konkurrerer eleverne om at være de bedste indenfor deres fag. DM i Skills har været afholdt 9 gange – hver gang med deltagelse af social- og sundhedsassistentuddannelsen.



FOA indgår i Skills, fordi det er en anledning til at vise omverdenen fagets mange facetter på en anden måde, end at skrive og fortælle om faget.

Skills har givet social- og sundhedsassistent-faget stor opmærksomhed og anerkendelse fra andre fag, politikere og helt almindelige borgere, der besøger Skills.

Test og prøver i AMU

Det blev i 2017 besluttet at indføre prøver på arbejdsmarkedsuddannelserne (AMU) – for at styrke kvaliteten i AMU og styrke sammenhængen mellem AMU, erhvervsuddannelserne og akademiuddannelserne.

FOA er i samarbejde med andre parter i efteruddannelsesudvalgene i gang med at udvikle prøver indenfor de enkelte fagområder. Processen er i fuld gang med hjælp fra myndigheder og skoler.

Prøverne skal afholdes som en naturlig del af arbejdsmarkedsuddannelsen, hvilket vil sige at uddannelserne ikke tidsmæssigt bliver forlænget for at afholde prøverne. Næsten alle arbejdsmarkedsuddannelser skal have indført prøver 1. januar 2020. FOA arbejder for, at test og prøver ikke bliver eller opleves som en barriere for medlemmernes lyst til uddannelse.

Kompetencefondene støtter flere faglærte og basale kompetencer til alle

Der er i kongresperioden igangsat en række særlige initiativer under både den kommunale og den regionale kompetencefond. Det er følgende initiativer: 'Bedre til ord, tal og it' på det kommunale og det regionale område, tilskud til meritpædagoguddannelsen, projekt 'Ufaglært til Faglært' på det kommunale og det regionale område.

Formålet med disse initiativer er, dels at flere kan opnå de grundlæggende færdigheder, så medarbejderne kan begå sig på arbejdsmarkedet i dag, men også i fremtiden, dels at uddanne flere faglærte.

'Bedre til ord, tal og it' på det kommunale område blev iværksat, fordi FOA-medlemmer oplever øgede krav om skriftlig dokumentation og brug af elektroniske hjælpemidler – og 40-50 % af medarbejdere på FOA-overenskomster er enten ordblinde eller mangler basale færdigheder i dansk, matematik og itfærdigheder.

FOA iværksatte i 2015 projekt 'Bedre til ord, tal og it' i samarbejde med KL og 3F. Projektet omfattede arbejdspladser i 15 kommuner, og da det var succesfuldt, blev det udbredt til alle kommuner i 2018. Det var i juni 2019 aktivitet på arbejdspladser i 42 kommuner på FOAs og/eller 3F's områder.

FOA, 3F og DR blev enige om at tilbyde 'Bedre til ord, tal og it' på det regionale område i 2019.

Det blev i 2017 besluttet forsøgsvis at give økonomisk tilskud til deltagelse i meritpædagoguddannelsen. Forsøgsperioden strakte sig til 30. juni 2019. I august 2019 tager FOAs hovedbestyrelse stilling til, om ordningen skal fortsætte. Der er i forsøgsperioden tildelt tilskud til 331 ansøgninger om uddannelse [status 9. maj 2019]. Ansøgningerne fordeler sig geografisk over 46 kommuner. Ca. halvdelen af alle ansøgninger kommer fra Københavns Kommune. Der gives tilskud til uddannelsesgebyr, bøger, transport og evt. overnatning.

Ved OK15 aftalte FOA både på det kommunale og det regionale område at afsætte en pulje, som kunne understøtte at erfarne ufaglærte bliver faglærte. Med tilskud fra puljerne kan erfarne ufaglærte uddanne sig uden opleve at en lønnedgang under uddannelsen. Arbejdsgiverne får et tilskud der svarer til forskellen mellem elevløn og ordinær løn (inkl. fast påregnelige ydelser, særlig feriegodtgørelse samt pension).

På det kommunale område er der givet flest tilskud til uddannelse af pædagogiske assistenter. På det regionale område er der givet flest tilskud til uddannelse af serviceassistenter og rengøringsteknikere. Ved OK18 videreførte man puljen og afsatte yderligere midler.

Under fra 'Ufaglært til Faglært'-puljen på det kommunale område blev der som et engangsbeløb afsat 15 mio. kr. til at uddanne social- og sundhedshjælpere til social- og sundhedsassistenter. Der blev bevilget støtte til 45 ansøgere.

Arbejdsgruppe om uddannelse og kompetenceudvikling

FOAs hovedbestyrelse har nedsat en arbejdsgruppe, som skal komme med forslag til, hvordan FOA kan hjælpe medlemmerne til mere uddannelse. Det kan være at hjælpe medlemmerne til at træffe valg om uddannelse



SUSANNE
HUSASS.

Kold's
Kemm

og andre former for faglig udvikling, hjælp til at udnytte mulighederne for videre- og efteruddannelse og ikke mindst hjælp til at OK-rettighederne til uddannelse bliver efterlevet af arbejdsgiverne.

Arbejdsgruppen har samlet en række forslag, som kan forbedre FOAs indsats for medlemmernes faglige udvikling, som vil indgå i opfølgningen på kongressen.

Kompetenceudviklingsprojekt kaldet 'Faglig MUS'

FOA har i samarbejde med Impact Learning udviklet et elektronisk værktøj til afdækning af kompetenceudviklingsbehov og kobling til mulige arbejdsmarkedsuddannelser og andre læringsaktiviteter.

Aktuelt bliver værktøjet afprøvet på en række arbejdspladser indenfor flere af FOAs faglige områder, som fx social- og sundheds-, det pædagogiske- og rengøringsområdet.

Rekruttering til social- og sundhedsområdet

Manglen på social- og sundhedshjælpere og social- og sundhedsassistenter stiger måned for måned. FOA har længe gjort opmærksom på problemet, og nu har Folketinget langt om længe iværksat 51 forskellige initiativer på Finansloven for 2019, som alle skal bidrage til mere uddannet personale.

Et meget vigtigt initiativ er, at der bliver uddannet langt mere personale i de næste mange år. Kommuner og regioner skal stille langt flere praktikpladser til rådighed for eleverne. Og der skal gøres noget for at langt flere søger uddannelserne og faget. FOA ønsker:

- En ambitiøs og langsigtet aftale om praktikpladser. I 2020 og 2021 er det aftalt, at der optages 3.000 elever på uddannelsen til social- og sundhedshjælper og 6.000 elever på uddannelsen til social- og sundhedsassistent. I 2020 skal der forhandles en ny aftale.
- Frafaldet på social- og sundhedsuddannelserne skal nedbringes markant blandt andet gennem en langt bedre praktikvejledning.
- Det skal gøres endnu mere attraktivt at arbejde som social- og sundhedshjælper og social- og sundhedsassistent. Tydelige karrierespor og anerkendt videreuddannelse er de FOA-krav, som Folketingets partier har lyttet til. I det kommende år skal FOA sammen med Sundhedsstyrelsen, KL og DR udvikle specialiserings-

uddannelser på videregående niveau indenfor demens, psykiatri og palliation.

- Stærkere fagidentiteter og flere rollemodeller er der behov for, når man skal fastholde elever. Sammen med Danske SOSU-skoler skal FOA finde ud af, hvordan flere social- og sundhedsassistenter kan blive undervisere på uddannelserne. Det kræver pædagogiske kompetencer til de social- og sundhedsassistenter, som vil gå den vej. Det kan fx være erfarne praktikvejledere, som ønsker faglig udvikling.

FOA har også fokus på fx:

- Minimumsnormeringer i daginstitutionerne og at få flere pædagogiske assistenter.
- Flere steder hjemtages ambulancedriften, så FOA bliver toneangivende på området.
- Serviceassistenters funktion med infektionshygiejnisk rengøring.

Nedslidning – pension

FOA-medlemmer har siden reformen af førtidspension og fleksjob blev gennemført i 2013, oplevet, at det har været meget vanskeligt at få især førtidspension, når man ikke længere kunne klare et arbejde. Andelen af tilkendte førtidspensioner er med reformen rundt regnet blevet halveret. Til gengæld er andelen af personer i fleksjob steget, men det er især andelen af fleksjob med ganske få timer, der er øget. Med reformen blev der indført ressourceforløb med en ydelse på kontanthjælpsniveau. Samlet set er antallet af de 3 ydelser førtidspension, fleksjob og ressourceforløb, efter reformen, højere end antallet på førtidspension og fleksjob før reformen.

Hensigten med ressourceforløbene er at rehabiliterer personer, der uden en indsats, er i risiko for at skulle have førtidspension. Ofte oplever FOA-medlemmer dog ressourceforløbene som en parkering på en lav ydelse, med ingen, meget sparsomme eller direkte perspektivløse tilbud. Mange af FOA-medlemmerne er kommet i klemme og har fået det værre, som følge af denne reform.

Derfor har FOA sammen med 3F, Dansk Magisterforening, BUPL og HK taget initiativ til kampagnen 'Værdig Reform', der med udgangspunkt i 6 konkrete rettighedsforslag skulle forbedre forholdene for personer berørt af førtidspensions- og fleksjobreformen. Kampagnen begyndte i efteråret 2017, og i alt 63 organisationer har til-



amladcykler.dk

sluttet sig forslagene. Kampagnen har indtil videre bestået af et fælles foretræde for Folketingets Beskæftigelsesudvalg, en casesamling med 41 konkrete eksempler på personer der er kommet i klemme, flere indlæg i dagblade, videoklip på sociale medier herunder FOAs hjemme- og Facebookside. Kampagnen har fået stor opmærksomhed i nyhedsdækningen, ikke mindst grundet antallet af organisationer der bakker op om forslagene.

I juni 2018 kom der en mindre lempelse af reglerne om førtidspension og ressourceforløb, så adgangen til førtidspension blev lettere. Antallet af tilkendte førtidspensioner er også steget siden. Det vurderes, at kampagnen har haft en betydning samtidig med, at personer der ellers har været holdt flere år i ressourceforløb, omsider har fået tilkendt førtidspension. Der har før regerings-skiftet været varslet yderligere lovændringer af bl.a. reglerne om fleksjob. Men pga. folketingsvalget blev det udskudt.

FOA-medlemmer har haft tilsvarende dårlige erfaringer med den såkaldte seniorførtidspension for nedslidte. Kun meget få nedslidte FOA-seniorer har fået gavn af denne ordning. Efter FOAs opfattelse har alt for mange kommuner alt for ofte givet afslag på seniorførtidspension med en forkert begrundelse. Næmlig den, at deres arbejdsevne sikkert kunne forbedres gennem et såkaldte minifleksjob på ofte ganske få timer om ugen – selv om lovgivningen klart siger, at man skal se bort fra eventuelle muligheder for at forbedre arbejdsevnen, når det drejer sig om seniorførtidspension.

FOA har rejst offentlig kritik af den efter FOAs mening direkte lovstridige praksis. Samtidig foreslår FOA en væsentlig forbedret ordning. FOA foreslår, at man skal have ret til seniorførtidspension, hvis arbejdsevnen er så væsentlig og varigt nedsat, at man ikke kan opnå eller fastholde beskæftigelse på normale vilkår. Konkret vil forslaget indebære, at hvis man indenfor de sidste 5 år før pensionsalderen ikke længere kan klare mindst et almindeligt job på halv tid eller mere, skal man have ret til seniorførtidspension.

I april 2019 bar kritikken af den alt for stramme kommunale praksis frugt. I en såkaldte principafgørelse tilsluttede Ankestyrelsen sig fuldt og helt den tolkning af lovgivning, som bl.a. FOA forinden havde fremført.

Principafgørelsen indebærer, at op mod 100 ankesager nu skal tages op igen. Fremadrettet betyder det, at kommunerne ikke længere kan afvise seniorførtidspension med den begrundelse, at man bare kan forsørge sig selv gennem et fleksjob på ganske få timer om ugen.

Da der i foråret 2019 blev indledt politiske forhandlinger på Christiansborg om en forbedring af seniorførtidspensionen, gjorde FOA en ihærdig indsats. Bl.a. forsøgte FOA at overbevise politikere fra både regeringspartier, Dansk Folkeparti og De Radikale om, at FOAs forslag til forbedring vil være den rigtige vej at gå, og det lykkedes et stykke ad vejen. Resultatet blev en forbedring af seniorførtidspensionsordning fra 1. januar 2020, så den fremtidige seniorpension skal gives 6 år før pensionsalderen, hvis det vurderes, at man maksimalt kan arbejde 15 timer om ugen på normale vilkår.

FOA foreslår nu, at den nye seniorpension flyttes fra kommunerne til fx en uafhængig enhed under Ankestyrelsen. Det har forligspartierne erklæret sig parat til at drøfte nærmere i forbindelse med den konkrete lovgivning. FOA håber derfor, at det også vil være muligt at få forbedringer igennem på dette punkt i løbet af efteråret.



Eksempel:

Kompetenceløftet

For at FOA mest kvalificeret kan løse medlemmernes problemer og varetage medlemmernes interesser, så skal vi være ajour med nyeste viden og holde os skarpe på de bedste måder at arbejde på – derfor blev 'Kompetenceløftet' sat i søen i 2017.

Formålet var og er at styrke kompetenceudviklingen for FOA-fagforeningernes valgte og ansatte. Det gøres med afsæt i en kompetenceafdækning af, hvor den enkelte kan blive dygtigere. Målet er at afholde kurser og andre læringsaktiviteter, som løfter kvaliteten i FOAs opgaveløsning.

Der er gennemført 43 forskellige læringstilbud, hvor 697 valgte og ansatte fra FOA-fagforeningerne har deltaget. I alt er der afholdt 166 uddannelsesdage. Desuden er mere end 50 læringstilbud planlagt for de kommende år. Konsulenter på tværs af enhederne i forbundet bidrager til undervisningen på læringstilbuddene.

Læringstilbuddenes indhold er bygget op, så det hænger direkte sammen med de problemer, som vi møder hos medlemmerne og løser sammen med medlemmerne. Læringstilbuddene er fyldt med viden og træning – altid med medlemmets problemer i centrum.

På paletten er der:

- Sagsbehandlingsuddannelser, der handler om løn og arbejdstid, ansættelse og afskedigelse, sygefravær og fastholdelse, arbejdsskade og arbejdsmiljø m.v.
- Læringstilbud, der drejer sig om at få fagpolitisk indflydelse, finde virkningsfulde indflydelsesveje og varetage medlemmernes interesser.
- Workshops og kurser, som har fokus på måden, vi samarbejder, forhandler og kommunikerer på – både i forhold til medlemmerne, overfor arbejdsgiverne og med andre samarbejdspartnere.

Det er centralt i alle læringsaktiviteterne, at de skal bidrage med viden om og idéer til, hvordan konkrete arbejdsopgaver og arbejdsgange kan løses endnu bedre, end det allerede sker.

Evalueringerne fra læringstilbuddene viser, at det i høj grad er lykkedes. Der bliver entydigt peget på, at deltagelse i læringstilbuddene resulterer i, at der findes nye veje i opgaveløsningen, opnås ny viden og indsigt i relation til opgaveløsningen og forbedres konkrete arbejds-gange.

FOA hjælper

45 mio.

FOA-medlemmer har i 2018 fået 45 mio. kr. til uddannelse og efteruddannelse. Støtten er givet gennem FOAs kompetencefonde.





Sociaal verpleegkundige
Lailah E.S.

Tema 4:

Den offentlige sektor

Den offentlige sektor skaber samfundets fundament

Der er ingen tvivl om, at velfærdssamfundet med en veludbygget offentlig sektor er den bedste måde at skabe gode rammer og betingelser for borgernes arbejdsliv og liv i det hele taget. Ikke desto mindre bliver det jævnligt sagt og skrevet, at den offentlige sektor – stor og dyr – er en klods om benet på det danske samfund – især for de private virksomheder, der tjener penge til landet.

Det forholder sig lige omvendt. Uden en veludbygget offentlig sektor kan den private sektor slet ikke fungere. Det er den offentlige sektor, der passer børnene, uddanner de unge, behandler os, når vi er syge – og sørger for alt det andet lige fra veje, lys, internet til lov og orden.

Det er i mødet mellem borgere og medarbejdere, velfærdens skabes – uanset om borgeren er et børnehavebarn, en skoleelev, en syg, handicappet eller ældre. Medarbejderne har brug for tid og handlerum til at sikre høj kvalitet i mødet med borgerne. Er mødet ofte eller måske endda som hovedregel forhastet og for ringe, skader det både borgere og medarbejdere – og dermed hele velfærdssamfundet.

Penge nok og tillid – tak

Lige nu er den offentlige sektor tæt på at være kørt i sænk, og så virker velfærdssamfundet ikke som det skal. Det er behov for at ændre kurs, og den nye kurs skal baseres på tilstrækkelig finansiering og tillid.

Det bliver en stor opgave at indhente de massive besparelser, der især har været brugt til at finansiere skattelettelser. Herudover betyder tilstrækkelig finansiering som minimum en finansiering, der følger befolkningsudviklingen og velstandsudviklingen. Der er gennem en årrække kommet flere og flere ældre, og nu kommer der også flere børn – børnetallet er vendt. Der er i en længere årrække – år efter år – afsat alt for få penge bare til at følge med befolkningsudviklingen. Det har betydet forringelser af velfærden – år efter år.

FOA har med eksempler og undersøgelser været med til at vise offentligheden, at den økonomiske skrue er blevet strammet så meget, at velfærden smuldrer, og det rammer både borgerne og medarbejderne. FOA har bl.a. sat fokus på stramme kørelister, besparelser på rengøring og dårlige normeringer. I mange år har sygehusene været underlagt årlige produktivitetsskrav på 2 % om året. Sammen med de øvrige personaleorganisationer på sygehusområdet har FOA lagt så stort et pres på den tidligere regering, at den til sidst droppede 2 procent-kravet. Den nye socialdemokratiske regering har stillet i udsigt, at der fremover vil komme penge i takt med befolkningsudviklingen.

Men det er ikke nok med penge nok. Der er også behov for tillid på de offentlige arbejdspladser – tillid mellem politikere, ledere og medarbejdere – i stedet for kontrol. Der skal vises tillid ved at give medarbejderne handlerum og ressourcer til at arbejde fagligt og menneskeligt forsvarligt. Tillid, er at have tiltro til medarbejdernes faglighed, dømmekraft og evne og vilje til at træffe ansvarlige beslutninger og udføre arbejdet samvittighedsfuldt.

FOA har i kongresperioden indgået såkaldte partnerskabsaftaler med en række kommuner om at gøre tillid til et bærende princip i de kommunale organisationer (København, Hedensted, Horsens, Silkeborg og Herlev). Hver aftale tager udgangspunkt i den lokale dagsorden. Nogle steder handler det om samskabelse mellem politikere, medarbejdere, ledere, borgere og civilsamfundet. Andre steder om kerneopgaven, innovation på arbejdspladsen og social kapital. Men fælles for aftalerne er en ambition om at skabe arbejdspladser, hvor medarbejderne trives, og hvor kvaliteten af mødet mellem borgere og medarbejdere er god.

7 principper for udviklingen af den offentlige sektor

FOA har desuden i kongresperioden lanceret 2 udspil med FOA-bud på principper for udviklingen af den offentlige sektor (‘New Public Management ved endestationen’ og ‘FOAs 7 bud på udvikling af den offentlige sektor’). FOAs 7 bud på udvikling af den offentlige sektor er:



1. At bevare velfærdssamfundet
2. At skabe et forpligtende partnerskab med nationale mål
3. At bygge på tillid og arbejdsfællesskaber
4. At skabe et nærhedsprincip med tillidsbaseret ledelse
5. At opbygge en langsigtet økonomisk tænkning
6. At nøjes med den nødvendige dokumentation
7. At have flere ledere og fokus på kompetencer

FOA vil bevare velfærdssamfundet – simpelthen fordi velfærdssamfundet er en god idé. Det kræver, at hele Danmark står sammen om det i et forpligtende partnerskab, fordi vi kun kan løfte opgaven i fællesskab.

Grundprincipper skal være tillid – at vi stoler på hinanden. Tillid er selve fundamentet for velfærdssamfundet, og fordelene ved tillid på arbejdspladserne er veldokumenteret. Tillid skaber en følelse af samhørighed og gør det nemmere, bedre og billigere at arbejde sammen og skabe god velfærd.

Der skal opbygges forpligtende arbejdsfællesskaber i den offentlige sektor. Et arbejdsfællesskab er karakteriseret ved, at kerneopgaven er i centrum i mødet mellem borgere og medarbejdere som omdrejningspunkt. Alle relevante fagpersoner stiller deres viden, ressourcer og engagement til rådighed for løsning af kerneopgaven – uden at skele til faggruppe, sektor eller silo.

Et arbejdsfællesskab er kendetegnet ved en fælles forståelse af kerneopgaven og et stort fagligt handlerum, medansvar og et godt samarbejde mellem medarbejdere og ledere. Det styrker den faglige kvalitet og gavner borgere.

For at opbygge forpligtende arbejdsfællesskaber, har vi brug for et nærhedsprincip, der handler om, at beslutninger træffes så tæt på borgerne som muligt.

Velfærd skabes ikke ved at give det samme til alle. Velfærd skabes ved at give noget forskelligt til mennesker med forskellige forudsætninger. Det kræver plads til borgernes indflydelse og til, at medarbejderne kan bruge deres faglighed.

Nærhedsprincippet kræver tillid til medarbejderne – og stiller krav til medarbejderne, men det vil give bedre velfærd, fordi velfærden tager udgangspunkt i borgerens

situation, ønsker og behov. Samtidig bliver arbejdsmiljøet bedre, fordi medarbejderne får mulighed for at gøre arbejdet ordentligt.

Som grundlag for det hele skal økonomistyringen være mere nuanceret og langsigtet – så samfundet får mest muligt ud af fællesskabets penge. I dag er økonomistyringen 1-årig og kortsigtet, men der er behov for et flerårigt økonomisk styringsperspektiv. Regioner og kommuner skal have bedre muligheder for at investere langsigtet, og for at prioritere på tværs af opgaveområderne.

Der skal bruges langt mindre tid på dokumentation og registrering. Vi skal kun måle og dokumentere det rigtige og nødvendige, og vi skal finde de rigtige måder at gøre det på. Her er medarbejderne en guldgrube af viden. De møder borgerne og er sammen med borgerne en væsentlig kilde til viden om, hvad der er behov for, hvad der virker, og hvor skoen trykker.

Der er behov for flere ledere og fokus på at udvikle medarbejdernes kompetencer. Lederne i den offentlige sektor spiller en vigtig rolle i udviklingen af sektoren, men medarbejderne må aldrig blive til statister – til brikker i et spil. Det er medarbejdere og ledere, der tilsammen har fagligheden og kender borgerne.

Ledernes vigtigste opgave er at skabe mulighed for, at medarbejderne kan gøre et godt stykke arbejde både fagligt og menneskeligt. Det kan lederne kun, hvis de får et reelt ledelsesrum, som de kan bruge til at skabe fagligt handlerum for medarbejderne – baseret på tillid.

Hvis ledere har et stort ledelsesspænd, bliver det umuligt at have føling med, hvad der foregår på arbejdspladsen. Det optimale ledelsesspænd afhænger af opgavens karakter, personalegruppens sammensætning, geografiske forhold osv., men uanset de lokale forhold kan man ikke forestille sig et optimalt ledelsesspænd på mere end 25 medarbejdere. Derfor er der behov for flere ledere – især ledere tæt på kerneopgaven, borgerne og medarbejderne.

Lederne skal også have fokus på kompetenceudvikling, fordi medarbejderne har brug for kompetenceudvikling, så de kan vedligeholde og udvikle deres faglighed.

Nej til profit på velfærd

Dansk forskning viser, at udliciteringer generelt set ikke leder til økonomiske eller kvalitetsmæssige gevinster, men til gengæld ofte leder til dårligere jobs for medarbejderne. Derfor bør antallet af udliciteringer og privatiseringer reduceres, og når der udliciteres, skal det foregå på en fair måde, hvor private virksomheder ikke kan vinde en opgave, fordi de er villige til at forringe arbejdsforholdene.

Udover at udlicitering er en dårlig idé, er det et principielt spørgsmål, om private virksomheder må tjene penge på at levere den offentlige velfærd? FOA svarer nej.

FOA har gennem de sidste år præsenteret adskillige eksempler på dårlig kvalitet og store kontante gevinster til ejerne af private virksomheder, særligt på socialområdet. Historierne er blandt andet formidlet af Fagbladet FOA og via en særlig temaside: Profit på velfærd.

Indsatsen mod profit på velfærd startede i 2017. Her drøftede FOAs hovedbestyrelse blandt andet forslag fra Sverige om at begrænse profit på velfærd. På baggrund af drøftelserne, igangsatte forbundet et projekt med det formål at skabe en bred debat i Danmark om erfaringerne med private leverandører af velfærd og om at begrænse eller helt undgå profit på velfærd.

Undervejs i gravearbejdet har FOA også set nærmere på virksomheders skattetænkning og skattely særligt på ældreområdet. I det arbejde har FOA samarbejdet med blandt andet Oxfam/IBIS – en organisation, der arbejder for økonomisk, social og politisk retfærdighed. Samarbejdet har bl.a. resulteret i en fælles kronik og en fælles konference på Christiansborg om 'Fair Skat'.

Debatten om profit på velfærd har i øvrigt været drevet i tæt samarbejde med Socialpædagogernes Landsforbund og med inddragelse af en række andre organisationer og interessenter, herunder via debatter på Folkemøderne i 2018 og 2019.

I det videre arbejde mod profit på velfærd, tager FOA afsæt i en række forslag til bedre regulering af private leverandører.

Et løft til MED-indsatsen

I 2015 enedes parterne – KL og forhandlingsfællesskabet – om et fælles projekt under overskriften 'Den Danske Model'. Projektet skulle bidrage til et mere fælles billede af MED-systemet. En lang række kommuner i alle 5 regioner er blevet besøgt, for at undersøge det lokale samarbejde. Det kunne konstateres, at MED-systemet fungerer relativt godt i de fleste kommuner og regioner. Det er nødvendigt og mange steder bevæger det sig den rigtige retning, men der er stadig udfordringer.

FOAs hovedbestyrelse har i kongresperioden vedtaget et løft til MED med følgende 5 mål:

1. FOA MED-repræsentanter skal i højere grad blive hørt
2. FOA MED-repræsentanternes relationer til baglandet skal styrkes
3. FOA MED-repræsentanter skal i højere grad blive læst
4. FOA MED-repræsentanternes arbejdsmiljøarbejde skal styrkes
5. FOA MED-ansvarlige i FOA-fagforeningerne skal styrkes via netværk.

FOA har i kongresperioden spillet en aktiv rolle med de øvrige organisationer på det kommunale og regionale område, for også derigennem at styrke MED-systemets rolle på arbejdspladsen – med henblik på, at medarbejderne i højere grad får indflydelse på ledelsens og politikernes beslutninger.

I MED-samarbejdet har FOA gennem tiden arbejdet med en tæt kontakt til MED-hovedudvalgene i kommuner og regioner. Målet er at sikre, at alle medarbejderrepræsentanter i MED-hovedudvalgene altid kan henvende sig til MED-samarbejdet for at få råd og vejledning.

I MED-samarbejdet gennemføres temadag og konferencer med henblik på at uddanne og inspirere medarbejderrepræsentanterne i MED-hovedudvalgene til gavn for hele MED-systemet.

I oktober 2018 afsatte FOAs hovedbestyrelse 5,6 mio. kr. til et MED-program. Programmet skulle givet et løft til alle de led i FOA, der har med MED at gøre – fra den enkelte MED-repræsentant, over FOA-fagforeningerne til forbundshuset. Programmet kører fra 2019 og 2 år frem. Det bygger videre på de mange gode erfaringer, vi allerede har på MED-området i hele FOA.

Næsten alle FOA-fagforeninger har meldt sig til programmet. I hver FOA-fagforening er afdelingens MED-repræsentanter med til at bestemme og forme dét, der skal arbejdes med – ud fra de 5 mål. Sammen lægges en plan, som kan vare op til 2 år og der afsættes ressourcer til at komme i mål.

Arbejdet med de lokale MED-programmer er godt i gang i over 20 FOA-fagforeninger. Der arbejdes fx med, hvordan MED kan bidrage til en forbedret løsning af kerneopgaven, med samarbejds-kulturen i MED og med at udvikle en mere bidrags-baseret tilgang.

MED-programmet er en hjælp til FOA-fagforeningerne til at få styrket medarbejderrepræsentan-ternes platform, med henblik på at få gjort MED-systemet til noget der reelt gør en forskel for kollegerne i dagligdagen.

De samlede resultater af programmet opgøres både midtvejs og ved afslutningen.

Løn

8,1%

OK18 betød en ekstraordinær lønpulje på **522 mio. kr.** i kommunerne til social- og sundhedsansatte og en særlig pulje til ligeløn.

Historisk mange stemte ved OK18. **95,1%** af medlemmerne sagde ja.

A close-up photograph of a child's hands using an abacus on a colorful educational board. The abacus has blue and red beads on silver rods. The board features a large blue wheel with black spokes, a red arrow, and a red block with a fruit illustration. The child's hands are positioned to move the beads. The background is a mix of blue, red, and yellow colors.

**OK18 gav
en lønramme
på 8,1 % –
det højeste
siden 2008.**



Tema 5:

Et fællesskab, der kan mærkes

Bedre medlemskontakt – et kig i maskinrummet

Kommunikation med medlemmerne skaber FOA som fællesskab. Der er i kongresperioden blevet arbejdet med at forbedre den digitale kontakt og kommunikation med medlemmerne. Et eksempel er, at der er blevet skabt en række nye situationsbestemte indgange på foa.dk. Tiltaget blev igangsat i 2017 og tager udgangspunkt i et øget fokus på brugernes behov, når FOAs hjemmeside tilbyder information og service om overenskomst, løn- og arbejdsvilkår. Desuden er det et udgangspunkt, at medlemmernes aktuelle situation (fx 'Jeg skal på barsel') er omdrejningspunktet frem for FOAs interne struktur. Og så skal medlemmerne kunne søge mest muligt frem via søgemaskiner – og lande på foa.dk.

Det nye indhold på foa.dk er gennemarbejdet af faglige eksperter og fungerer som én fælles indgang – dels for medlemmer, der vil vide mere om deres løn- og arbejdsvilkår, dels for tillidsvalgte, der skal rådgive medlemmer, og dels for sagsbehandlere, der kan bruge indholdet som arbejdsredskab og opslagsværk. Det betyder, at Overenskomsttjek.dk nu er nedlagt, og at Tillidszonen.dk på sigt skal lukkes.

Arbejdet forsætter, og der vil løbende kunne tilbydes samme gennemarbejdede tilgang indenfor flere områder – fx arbejdsskade og pasning af pårørende. Desuden er det hensigten, at hele hjemmesiden i stadig højere grad afspejler medlemmernes behov for service, kontakt og kommunikation.

FOAs sociale medier får løbende større betydning. I dag spiller sociale medier en afgørende rolle, både når FOA som organisation skal slå på den store kampagnetromme, og når FOA skal engagere medlemmer og lytte til medlemmer. FOA benytter medlemsinddragelse til politikudvikling på tværs af Facebook og Instagram. Eksempelvis spurgte FOA medlemmerne op til denne kongres, hvad de synes, er det vigtigste, FOA skal arbejde for de næste 3 år. Det gav hele 14.905 input via sms og Face-

book. På den måde har medlemsdebatten skærpet FOAs politiske og faglige holdninger – styrket fællesskabet.

På Facebook har FOA det mest aktive fællesskab blandt fagbevægelsens hovedprofiler. Det skaber ambassadører, fastholdelse og giver synlighed på den mest udbredte sociale medieplatform i Danmark.

I kongresperioden har FOA udviklet paletten af virkemidler med engagerende formater, der understøtter aktivisme, dialog og inddragelse. Det gælder eksempelvis Facebook Live, 360 graders billeder, badges, quizzer m.v. Flere af disse var bl.a. i brug under den intense dækning af OK18.

Organiserings- og marketingindsatsen

Medlemstallet for alle FOA-medlemmer (inkl. ikkeerhvervsaktive) er i perioden fra 30.11.2016 til 30.06.2019 gået fra 182.429 til 176.448 medlemmer. Det er i kongresperioden besluttet, at FOA-fagforeningerne fremover står for selve organiseringsindsatsen, mens der beholdes en fælles overbygning og strategisk indsats på forbundsplan.

Organisering på det offentlige område er centreret om arbejdspladsbesøg med løntjek og organisering som udføres af FOA-fagforeninger. En særlig indsats hvert år i uge 46 har givet mulighed for koncentreret løntjek. Forbundet har bistået nogle FOA-fagforeninger med organisering på arbejdspladser og har herudover afholdt kurser i organisering, løntjek og henvendelser til nyansatte – sidstnævnte har været et særligt fokusområde. Der er dog stadig et stort potentiale af offentligt ansatte, som kan organiseres. Organisering på det private område, herunder overenskomstdækning, har været højprioriterede indsatser i kongresperioden (se tema 2).

FOA har gennemført organiseringskampagner 2016, 2017 og 2018. Formålet er udover organisering af nye medlemmer at gøre FOA synlig i mediebilledet. Kampag-



nerne har været en kombination af markedsføring i eksterne medier og arbejdspladsbesøg. Kampagnerne har haft forskellige temaer. De senere år har FOA også haft succes med at sende organiseringsbreve til medlemmer, som kun er medlem af a-kassen og ikke fagforeningen – og omvendt.

Siden 2017 har FOA været synlig med annoncer på Google, og der er udviklet en selvstændig kampagneside til organisering. FOA har fået omkring 3.000 nye medlemmer af den kanal om året.

Siden 2018 er nye medlemmer blevet budt velkommen i FOA – med mails og en telefonopringning. Formålet er at give nye medlemmer kendskab til de medlemsfordele, de får i FOA. Nye medlemmer har tilkendegivet stor tilfredshed med at modtage denne velkomst fra FOA.

Organisering af elever er forankret lokalt med støtte fra forbundet. Skolebesøg er den bærende del af indsatsen og mange FOA-fagforeninger gennemfører skolebesøg hver 14. dag. Hertil kommer en række aktiviteter, fx arrangementer målrettet eksamensangst, selvværd m.m. og særlige skolestarts-, jule- og sommerevents på skolerne. Fra forbundet er FOAs bogshop med til at indmelde et stort antal elever i FOA, ligesom der udarbejdes materialer og konkret understøttelse af skolebesøg til FOA-fagforeningerne. Der er dog stadig et stort uudnyttet potentiale af elever, som kan organiseres.

Et større fællesskab – en ny hovedorganisation

I 2018 traf LO og FTF beslutning om, at sammenlægge de 2 hovedorganisationer til 1 hovedorganisation med virkning fra 1. januar 2019 – Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH). Hos LO blev det et overbevisende ja. Kun 11 stemte nej, og 389 stemte for. Hos FTF stemte 71,4 % for fusionen, mens 28,6 % stemte nej.

Den nye hovedorganisation repræsenterer 1,4 mio. lønmodtagere – et større fællesskab, der kan give fornyet styrke.

De 2 hovedorganisationer har siden 2015 arbejdet på en sammenlægning, og FOA har fra starten været tilhænger af en sammenlægning og ser det som en væsentlig styrkelse af mulighederne for samarbejdet på det offentlige

område, og for at give hovedorganisationen en mere tydelig velfærdsprofil, end LO tidligere har haft.

FH er stadig ved at finde sine ben i samarbejdet, som dækker over 70 overenskomstbærende forbund – men er kommet godt fra start.

Et endnu større fællesskab – FOAs internationale samarbejde

FOA varetager medlemmernes interesser internationalt. FOA er medlem af Public Services International (PSI), som er verdensorganisationen på det offentlige område. PSI har haft kongres i 2017 under parolen 'People over profit'. Her arbejdede FOA tæt sammen med de øvrige nordiske forbund og fik på den måde stor indflydelse på udarbejdelsen af PSI's arbejdsprogram for de næste 5 år – med emner som respekt og værdighed, sikring af arbejdstager- og menneskerettigheder, kampen for en god offentlig service og en fair global økonomi.

Den europæiske organisation for offentlig ansatte European Public Service Union (EPSU) havde kongres i 2019 under parolen 'Fighting for a future for all'. Også her arbejdede FOA sammen med de nordiske forbund og fik også her stor indflydelse på EPSU's arbejdsprogram frem til næste kongres i 2024.

Organisering

4.454

FOA havde i november 2018 **46.000 potentielle medlemmer** i kommuner og regioner – alene blandt ordinært ansatte på månedsløn, der arbejder mindst 20 timer om ugen.

**FOA fik
4.454 nye
medlemmer
op til OK18.**





Vi vil holde fokus

Noget er mere væsentligt end andet, og vi skal fokusere på det vigtigste – det vigtigste for medlemmerne. I kongresperioden har FOA søgt at holde fokus på det vigtigste, og det fortsætter vi med i den kommende kongresperiode. FOA vil prioritere og samle kræfterne om det, der betyder allermest for medlemmer. På den måde kan fællesskabet blive endnu stærkere.

Skriftlig beretning

2016-2019

SAMMEN GØR VI FORSKELLEN

Sloganet hylder den forskel, FOA-medlemmer gør døgnet og året rundt for borgerne og dermed for samfundet. Velfærd er sådan set meget konkret og håndgribeligt.

Det er f.eks. den hjælp og pleje, ældre og syge har brug for. Det er den børnepasnina, familierne har brug for. Det er den vedligeholdelse, mad, rengøring, varme, lys og alt det andet, som hver dag bringes til veje på mange forskellige arbejdspladser landet over.



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.