Råd til velfærd
FOA KONGRES 2013

Beretning

2010-2013

FOA – FAG OG ARBEJDE

FOA
FAGOGARBEJDE

Beretning 2010-2013

Redaktion: Tom Bjerregaard og Michael Hæstrup

Politisk ansvarlig: Dennis Kristensen

Layout: Peter Kamper Vendrup, GraFOA

Produktion og Tryk: Pjec1heden og FOAs trykkeri, september 2013

Fotografier: Jørgen True

Beretning

2010-2013

Indhold

Det går ufatteligt dårligt

I 1986 sagde daværende statsminister Poul Schlüter: 'Det går ufatteligt godt'. Han henviste til den økonomiske situation og firkløverregeringens indsats i det hele taget. Det var midt i 'fattigfirserne', og der var i den grad delte meninger om Schlüters vurdering af situationen, men hans ord er gået over i historien.

Nu må vi desværre sige det modsatte: 'Det går ufatteligt dårligt'. Krisen vil ikke slippe taget, arbejdsløsheden stiger osv., men det ufattelige er, at regeringen med ganske få undtagelser håndterer problemerne, som en borgelig regering ville have gjort det.

Og det er ikke nok at sige, at de er tvunget af omstændighederne. De har et valg, og de har tilsyneladende truffet det. De lader konkurrenceevne komme før menneskelig værdighed. Der er vel ingen, der benægter, at vi skal have styr på økonomien. Det er ikke ligegyldigt, hvordan økonomien forvaltes, men vi må ikke tabe det overordnede mål af syne – et Danmark, vi kan være bekendt, et Danmark, hvor vi i fællesskabet skaber en værdig ramme for den enkeltes liv. I 'gamle dage' var formålet med orden i økonomien at udvikle velfærdssamfundet. Nu er økonomien blevet et mål i sig selv, og velfærdssamfundet kommer i anden række.

Velfærdssamfundet er under afvikling, og konkurrencestaten er under udvikling. Formålet med velfærdssamfundet var at hjælpe befolkningen med fx arbejdsløshedsdagpenge, sygedagpenge og revalidering. Formålet med konkurrencestaten er at mobilisere alle kræfter for at konkurrere med andre – at uddanne og motivere den enkelte til at arbejde så hårdt, så intensivt og så længe som muligt for

at konkurrere med andre. Velfærdssamfundet var bygget på rettigheder. Konkurrencestaten er bygget på forpligtelser, hvor man er med i fællesskabet, hvis man arbejder og ude af fællesskabet, hvis man ikke arbejder.

I konkurrencestaten er den offentlige sektor blevet udråbt som 'en klods om benet' på erhvervslivet og væksten, og den har regeringen tilsyneladende taget til sig. Sandheden er, at den private sektor og den offentlige sektor er hinandens forudsætninger. Ligesom den offentlige sektor er afhængig af, at den private sektor tjener penge, så er det en helt afgørende forudsætning for vækst i den private sektor, at den offentlige sektor er der, og at den er velfungerende – at der er pasningsgaranti i institutionerne og dagplejen, så flere folk kan arbejde og eventuelt arbejde mere. At efteruddannelse, voksenuddannelse og kompetenceudvikling virker og helst bliver bedre. At offentlige myndigheder er hurtige, effektive og servicemindede. At arbejdsmarkedet er fleksibelt, så man hurtigt kan omstille og gerne udvide – og at det for eksempel kræver et forstandigt dagpengesystem.

I konkurrencestaten er der ingen 'kære mor', men 'enhver er sin egen lykkes smed'. Og så bliver det fx 'spild af tid' at tage et sabbatår, selv om det giver frisk energi, erfaring og udvider horisonten. Arbejder man ikke, er man doven – med mindre man kan komme med 'hovedet under armen'.

Man kan se udviklingen. Man kan mærke den. Fagligheden lider. Som velfærdssamfundets frontpersonale er det FOAs medlemmer, der i hverdagen møder forringelser af velfærden, og FOAs medlemmer oplever dagligt, at

vilkårene for at udfolde deres faglighed er blevet dårligere. De lider under alt for ofte at måtte udføre deres arbejde på en måde, som de finder forkert og i nogle tilfælde direkte forkastelig. De er belastede af omstruktureringer, rationaliseringer, højt arbejdspres og effektivitetsjag. Og der bliver stillet høje krav til deres personlige fleksibilitet og forandringsparathed.

For mange af FOAs medlemmer er hverdagen præget af uklar ledelse, kontrol og krav om unødvendig dokumentation. Det tager tid fra kerneopgaverne. Og det forringer medarbejdernes mulighed for at tilrettelægge og udvikle arbejdet i overensstemmelse med deres faglighed.

De økonomiske vilkår og fordelingen er besluttet, som de er, men regeringen kan stoppe respektløs og uværdig behandling af mennesker. Den kan stoppe den hurtigt voksende ulighed i samfundet. Den kan gøre sit til, at vi igen kan være stolte af at være danskere i et land præget af fællesskab og solidaritet. Det er ikke ligegyldige ord fra en svunden tid. Det er de ord, der skal bære os ind i fremtiden.

På vegne af FOAs hovedbestyrelse (HB)

Dennis Kristensen
Forbundsformand

Velfærd med vilje

Velfærd med vilje er FOAs målprogram for årene 2010–2013, og det ligger i direkte forlængelse af **Agendaen**, der var målprogram for perioden 2008–2010. **Velfærd med vilje** beskriver de udfordringer og mål, FOA kunne se for 3 år siden. Idéen med målprogrammet var at skabe fokus i FOAs arbejde. Det blev set som HB's redskab til at lede FOAs arbejde frem til næste kongres og til at prioritere FOAs resurser.

Det var ambitionen, at FOA skulle være i forreste linje i udviklingen af den offentlige sektor og velfærdssamfundet. Vi satte dette dobbelte fokus, fordi medlemmernes arbejdsliv er direkte afhængigt af den tilstand som velfærdssamfundet befinder sig i. FOA satte det overordnede mål, at medlemmer skulle kunne se og mærke, at FOA havde kæmpet for forbedringer og mod forringelser i deres hverdag. Nu er de 3 år gået, og vi kan gøre status. Det kan man gøre på mange forskellige måder, og der har da også været eksperimenteret med forskellige typer beretninger gennem årene.

De overordnede mål i et målprogram er altid blevet delt op i mere konkrete mål, og det har tidligere været forsøgt at gøre status for hver enkelt af de mere konkrete mål. I denne beretning holder vi os til at beskrive fremdriften inden for de 5 temaer, der er omdrejningspunktet i Velfærd med vilje

- Vores velfærd – FOAs bidrag til velfærdssamfundet
- Velfærd i hverdagen – medlemmernes faglighed i spil
- Styrk arbejdsglæden – den er en forudsætning for velfærd
- Retfærdig løn – rigtig velfærd og service kræver rigtig løn
- FOA i fortsat bevægelse

Herudover er der 2 afsnit om FOAs indsats for unge og seniorer og om FOAs organisation, herunder FOAs Klageinstans, og FOAs samarbejdspartnere både nationalt og internationalt.


BEVAR-
BEVAR
TISSEKOMMUNE
TOILET

Vores velfærd – FOAs bidrag til velfærdssamfundet

Det var målet

FOA vil et stærkere velfærdssamfund. Det er et samfund, hvor uligheden er mindre, hvor velfærden er for alle, og hvor værdier som fællesskab og solidaritet har større betydning.

Velfærdssamfundet skal være solidt. Det skal være velfinansieret og ansvarligt organiseret, så medarbejderne får bedre betingelser for at udfolde deres faglighed. For at komme i den retning vil FOA i de næste 3 år

- arbejde for, at FOAs 10 bud på fremtidens velfærd sætter dagsordenen og skaber synlige resultater.
- arbejde for at mindske uligheden i sundheden.
- være en vigtig spiller i debatten om velfærden, økonomien og servicen i den offentlige sektor og søge indflydelse på kommunernes og regionernes økonomi.
- være en væsentlig aktør i debatten om finansieringen af fremtidens velfærd.
- anvise løsninger, der kan udvide og kvalificere arbejdsstyrken.
- være en væsentlig aktør i udviklingen af den offentlige sektor på en ordentlig måde og i afskaffelsen af unødvendig dokumentation og registrering.

Det fik vi gjort

FOAs 10 bud på fremtidens velfærd

FOA udgav i forbindelse med kongressen i 2010 debatoplægget **FOAs 10 bud på fremtidens velfærd**. Det var ud fra en erkendelse af, at det er nødvendigt at værne om velfærden både for at sikre befolkningens opbakning til velfærden og for at sikre, at arbejdspladserne er attraktive, så den offentlige sektor kan tiltrække tilstrækkeligt kvalificerede medarbejdere i fremtiden.

FOA gennemførte derfor det ambitiøse projekt at udvikle bud på fremtidens velfærd med udgangspunkt i medlemmernes viden og erfaringer. FOA lod i interviews, workshops og spørgeskemaer medlemmerne fortælle om deres drømme, ønsker og forslag til velfærd.

Resultatet blev 10 bud på fremtidens velfærd – essensen af det, der er vigtigt for FOA og FOAs medlemmer, og essensen er, at velfærd grundlæggende handler om at sikre, udbygge og hele tiden udvikle den nuværende velfærdsmodel. Det drejer sig om, at alle borgere har lige adgang til velfærdsydelserne, fx sundhed. Det drejer sig om, at give lige muligheder også for dem der i udgangspunktet er svagere stillet. Det handler om fortsat at have et sikkerhedsnet for de svageste, og at velfærd berører alle. En stærk offentlig sektor med en høj grad af omfordeling og lighed for alle står centralt i FOAs bud på velfærd. Det er landets sammenhængkraft. Og det er forudsætningen for et konkurrencedygtigt erhvervsliv, stabilitet og udvikling.

I Danmark har vi traditionelt haft en høj grad af omfordeling mellem rig og fattig – det sørger vores skattesystem blandt andet for. Men igennem de sidste 10 år er denne lighed blevet mindre. Forskellen mellem rig og fattig er blevet større. Vilkårene for velfærden er også ændret. I Danmark har vi igennem flere år været i gang med at pakke ydelserne ind i kunstigt skabte markeder, som egentlig ikke kommer borgerne til gode. Frit valg er et eksempel herpå.

Velfærd er ikke en vare på et marked. Velfærd er fællesskabets opfyldelse af individuelle behov. Moderne velfærd bliver i højere og højere grad 'håndholdt velfærd' – det vil sige, at vi skal tilpasse velfærden til den enkelte borgers behov. Fremtidens velfærd er også 'håndholdt velfærd', og det kræver kvalificerede ansatte med stort handlerum og solid faglighed, det kræver engagerede ledere og gode arbejdsvilkår.

FOAs bud på velfærd handler om at skabe forudsætningerne for god velfærd, både af hensyn til borgerne og medarbejderne – for at sikre, at de offentlige ydelser hele tiden udvikler sig og følger med tiden, og at det sker, så det økonomisk hænger sammen.

De 10 bud på fremtidens velfærd viser, at der er en række grundlæggende spor i FOAs syn på fremtidens velfærd: Det er i mødet mellem borgeren og medarbejderen, at kvalitet i velfærden skabes. Velfærden udføres og udvikles af kompetente og fagligt dygtige medarbejdere. Relationen mellem medarbejder og ledelse skal hvile på tillid. Velfærd kræver tilstrækkelig tid og resurser og et godt arbejdsmiljø. Der skal være lige adgang til velfærd uanset skelen til pengepungen.

Til hver, af de enkelte bud er der knyttet en lang række konkrete forslag. De giver nogle idéer til udviklingen af fremtidens velfærd. Forslagene bevæger sig fra de helt nære forslag, der retter sig mod arbejdspladserne til de store overordnede ønsker for, hvordan samfundet bør indrettes.

Folketingsvalget 2011

Der var folketingsvalg i september 2011, og det var FOAs mål, at **FOAs 10 bud på fremtidens velfærd** skulle sætte dagsorden i forbindelse med valget. Undersøgelserne bag debatoplægget giver mange informationer, som kunne bruges i et forsøg på at sætte debatten, fx har en Gallup-undersøgelse gode pointer om, hvad danskerne prioriterer.

Derfor blev debatoplægget sendt til folketings- og kommunalpolitikere, og der blev taget initiativ til lokale debatter i lokalafdelingerne og på arbejdspladserne. Der blev samtidig arbejdet mere med at udfolde de 10 bud. De 4 sektorer har således inden for deres område drøftet de 10 bud, og Pædagogisk Sektor har fx udgivet **Velfærd i børnehøjde – 6 bud på fremtiden**.

FOA gennemførte 2 centrale kampagner op til folketingsvalget i 2011. Henover sommeren 2011 dagsordensatte FOA med annoncer efterlønnen under sloganet **Forskellen på slidt og nedslidt er efterløn.**

I samarbejde med 3F og NNF gennemførte FOA også en kampagne med bl.a. biografreklamer, hvor efterlønnen blev dagsordenssat på en humoristisk facon. Efterløn var et centralt tema i valgkampen. Det ændrede dog intet ved, at Radikale Venstre og Dansk Folkeparti kort inden valget besluttede at støtte den tidligere regering i at fjerne centrale dele af ordningen.

Op til valget bragte FOA velfærdsannoncer med medlemmer, der som følge af nedskæringer, var tvunget til at vælge mellem forskellige nedskæringsformer. Der var også (fotomanipulerede) annoncer, hvor statsministerkandidaterne Lars Løkke Rasmussen (med stok) og Helle Thorning-Schmidt (med rollator), blev spurgt hvilke forringelser de selv foretrak, når de blev ældre. Især annoncerne med statsministerkandidaterne blev bemærket og skabte en vigtig talerstol for FOA.

Ulighed i sundhed

Et af de centrale problemer i dagens velfærdssamfund er ulighed i sundhed. De bedst stillede i samfundet lever længere. De har større chancer for at overleve efter behandlinger. De rammes i mindre grad af de store folkesygdomme som kræft, hjerte- og karsygdomme, og de har i meget højere grad sundhedsforsikringer, så de kan springe behandlingskøen over. Ulighed kan få et samfund til at falde fra hinanden, og det er påvist, at samfund med lav social ulighed historisk set har det bedste økonomiske vækstgrundlag.

FOA har med sit sundhedspolitiske udspil **Sundhed for alle** udgivet 7 debatpjecer, som satte fokus på ulighed i sundhed ud fra 5 temaer: Psykiatri, forebyggelse, sundhedsfremme, økonomi og ulighed i sundheden.

FOA og PenSam afholdt i 2012 i samarbejde med Dagens Medicin et 'tænketanksmøde' med 40 deltagere bestående af læger, forskere, organisationer og FOA-repræsentanter. Formålet med tænketanksmødet var at sætte fokus på ulighed i sundhed med udgangspunkt i FOAs sundhedspolitiske udspil. I kølvandet på tænketanken blev der før sommerferien 2012 afholdt et **Lighedsparlament** med 170 deltagere og beslutningstagere, herunder sundhedsministeren og sundhedsordførerne.

Regeringen har taget FOAs ulighedsdagsorden til sig og skriver om det i regeringsgrundlaget. Sundhedsministeren har også sat fokus på ulighed i sundhed, bl.a. ved at have nedsat et ulighedsnetværk, og der vil årligt komme rapporter, som sætter fokus på ulighed i sundheden.

I efteråret 2013 planlægger FOA i samarbejde med PenSam, KL og Dagens Medicin et nyt tænketanksmøde, hvor målet er at sætte fokus på forebyggelse og sundhed på arbejdspladserne og dermed forsøge at opfange noget af uligheden i sundheden på et tidligere tidspunkt. Tænketanksmødet skal varme op til en større konference, som parterne afholder i januar 2014.

Medlemmernes sundhed

FOA har samtidig sat fokus på medlemmernes sundhed. Rygning og overvægt er de 2 største sundhedsproblemer for FOAs medlemmer. Men hvordan bruger man denne viden – uden at tale ned til eller virke belærende over for medlemmerne? Dette spørgsmål har været drøftet, og i 2011 skulle FOA afklare i hvor stor udstrækning FOA skulle gå ind i spørgsmålet om sundhed over for medlemmerne. Den politiske beslutning skulle tages på baggrund af undersøgelser af, hvad der virker. Blandt andet søgte FOA i 2011 TrygFonden om økonomisk

støtte til en stor undersøgelse, der skulle uddybe forståelsen af, hvordan fordomme og stigmatisering af overvægtige i sig selv kan føre til overvægt. Denne tilgang til overvægt bryder grundlæggende med paradigmet om, at overvægt er et individuelt anliggende, som bedst afhjælpes ved hjælp af rationel oplysning. Desværre fik FOA afslag fra TrygFonden.

I foråret 2011 gennemførte FOA sin egen undersøgelse **Sundhedspulsen** for at finde ud af, hvad der virker, når det handler om indsatsen på arbejdspladserne. Denne undersøgelse blev sammenholdt med evalueringen af pilotprojekt SundKultur. Resultaterne af dette arbejde peger på, at FOA skal holde fast ved begrebet sundhedsfremme, som FOA også argumenterer for i pjecen **Sundhed og sundhedsfremme – en sag for FOA?** (2008).

Sundhedsfremme-tankegangen fokuserer på muligheder, resurser og empowerment ud fra devisen om, at et lige samfund med handlekraftige borgere skaber færre sundhedsproblemer. Gennem sundhedsfremme kan man fx øge fællesskabsfølelsen og forbedre det sociale arbejdsmiljø på en arbejdsplads og herigennem skabe en kultur, hvor medarbejderne er bedre i stand til eksempelvis at holde op med at ryge.

Sundhedsfremme tankegangen anerkender problematikkerne skitseret i forbindelse med fx KRAM-indsatsen (kost, rygning alkohol og motion), men har ikke samme fokus på behandling eller forebyggelse, der fokuserer på fjernelse af et problem som fedme eller rygning.

FOA har i marts 2013 søgt om finansiering i Trygfonden til sundhedsprojektet BeSt – Be Strong. Projektets formål er, at eleverne på social- og sundhedsuddannelserne og på pædagogisk assistentuddannelsen udvikler fysisk styrke og kondition samt bliver bevidste om, hvad det betyder for deres egen energi og trivsel at være i god form. Projektet skal styrke elevernes personlige og faglige kompetencer, så de kan tage ansvar for deres egen sundhed set i relation til det arbejde, de skal udføre og den vejledningsopgave af borgerne, de indgår i. Målet er, at de bliver bedst muligt rustede til et arbejdsliv, der stiller store fysiske krav.

For at styrke sundheden hos de pædagogiske assistent- og social- og sundhedseleverne har FOA i samarbejde med PenSam iværksat projektet Beat Camp. Beat Camp er en konkurrence om at leve sundere, blive gladere, og få mere overskud i hverdagen. Beat Camp er en daglig udfordring om at få bedre vaner. Den 1. marts 2013 har 3.000 elever deltaget i Beat Camp.

FOA har i kongresperioden ikke taget endeligt stilling til, i hvor stor udstrækning FOA skal gå ind i spørgsmålet om sundhed for medlemmerne.

Ny opgavestruktur i sundhedsvæsnet

Et andet aspekt af hele diskussionen om sundhed er udviklingen i sundhedsvæsnet. Der er siden Strukturreformen i 2007 sket en opgaveflytning mellem sygehuse og kommuner, og der er sket en løbende opgaveglidning fx med mere ambulant behandling, så en række opgaver 'flytter' fra sygehusene til kommunerne, og denne udvikling fortsætter. I 2012 udsendte KL debatoplægget **Det nære sundhedsvæsen**, hvor der lægges op til, at flere borgere skal hjælpes hjemme, og at færre får behov for at blive indlagt eller genindlagt, så der frigøres resurser i sygehusvæsnet. I februar 2013 bebudede sundhedsminister Astrid Krag, at fremtidens patientpleje skal foregå uden for sygehusene. Hun peger på, at omlægningen af hele sygehusvæsnet er i gang, og at der nu er brug for at fokusere på det nære sundhedsvæsen, så langt flere patienter kan være hjemme. Flere kan behandles ambulant, og såkaldt telemedicin kan spille en større rolle. Telemedicin, der er et af regionernes store satsningsområder, defineres som digitalt understøttede sundhedsfaglige ydelser over afstand. Det betyder, at visse patientgrupper kan være hjemme, mens de bliver behandlet blandt andet med telemedicinsk udstyr og kontakt til sygehuset via internettet.

Det forandrede sundhedsvæsen har sat social- og sundhedsassistenter på sygehusene under pres. Det viste sig blandt andet ved afskedigelser på sygehusene i starten af 2010. Kommunerne får gradvist større og større ansvar og flere


HAR DU SET DENNE MAND?
ETTERLYS

opgaver på sundhedsområdet, mens der sker en stigende specialisering på hospitalerne. Der er blandt andet udarbejdet en analyse, som viser, at mens social- og sundhedsassistenterne er blevet fortrængt på hospitalerne gennem årene, så er de en støt voksende gruppe i kommunerne.

KORA — Det Nationale Institut for Kommunerne og Regionernes Analyse og Forskning udarbejder for FOA en undersøgelse op til kommune- og regionsvalget 2013 om social- og sundhedsassistenternes opgaver på hospitalerne, som kan danne grundlag for aktiviteter.

Velfærd og økonomi

Kommuner og regioner er under økonomisk pres i disse år, og det er yderst væsentligt, at FOA kan varetage medlemmernes interesser – også på det budget- og økonomimæssige område. Derfor har FOA i kongresperioden prioriteret at påvirke dette område.

Velfærdsdokumentation

FOA har arbejdet med velfærdsdokumentation – løbende analyser af udviklingen i velfærden og den lokale service, både ved at spørge medlemmerne, spørge kommunernes økonomichefer, analysere beskæftigelsestal og udgifter osv. Disse analyser danner ofte udgangspunkt for FOAs pressemeddelelser og udmeldinger i forbindelse med velfærdspolitiske diskussioner.

Forbundet har udarbejdet en såkaldt **Velfærdsmaskine**, som ligger på FOA NET, som præsenterer en række lokale FOA-relevante velfærdstal, såsom antallet af ansatte pr. ældre og pr. barn, sygefravær, tilskudsansatte, beskæftigede, budgettal osv. Op til kommunalvalget 2013 bliver der lagt et Danmarkskort oven på velfærdsmaskinen. Det går kort fortalt ud på, at man på et Danmarkskort kan klikke på de enkelte kommuner og dermed se fx sygefraværstal, løntilskudstal, antal beskæftigede, udgifter til ældre og børn osv.

Nulvækst

Kommunerne og regionerne har siden efteråret 2009 skåret kraftigt i personalet. Det er blandt andet gået hårdt ud over FOAs områder. Denne udvikling er politisk understøttet af regeringens vækstplan, hvori der arbejdes med yderligere rationalisering og besparelser på 12 milliarder frem til 2020.

FOA iværksatte i 2012 en særlig nulvækstindsats, som har til formål at styrke FOAs indsats med at imødegå besparelser og klæde afdelinger og tillidsfolk bedre på til at få større indflydelse på de mange besparelser og omstruktureringer i kommuner og regioner. Der har i løbet af 2013 været afholdt en række lokale og regionale nulvækstmøder mellem afdelingerne og forbundet. Målet er at få sat afdelingernes arbejde med og indflydelse på budgetterne mere på skinner i et aktivt samarbejde med forbundet. Afdelingerne har blandt andet udarbejdet strategier for, hvordan de vil arbejde aktivt med budgetterne lokalt. I forbundet er der nedsat et særligt team, som har stået for denne indsats, hvor der som noget nyt trækkes på alle faglige teams for at understøtte de lokale aktiviteter ud fra de emner, der rammes af besparelser, omstruktureringer m.v. FOA har sat en dagsorden om, at kommunerne ikke anvender de midler, de rent faktisk har til velfærd og service. Det er også et tema, der fylder i FOAs indsats op til kommunalvalget.

Derudover har der været gennemført en del kurser, blandt andet for FOAs FTR om budgetter, og der arbejdes på at udvikle en ny organisationsuddannelse om indflydelse. FOA deltager i lokale budgetkonsultationsmøder, som OAO/FTF afholder for MED-hovedudvalgene. FOA udarbejder et overblik over de konkrete besparelser, der planlægges i kommunerne.

Politisk påvirkning

FOA varetager medlemmernes interesser i hverdagen, men det er særligt vigtigt, at FOA søger at påvirke i forbindelse med centrale politiske beslutninger, fx økonomiforhandlinger, folketingets åbning, folketingsvalg, kommunal- og regionsvalg. Dette arbejde prioriteres højt – især gennem lobbyarbejde, hvor der er politiske kontakt til de centrale beslutningstagere, hvilket løbende udvikles ud fra hvilket politikområde, der er i spil. Det drejer sig eksempelvis om

Folkemødet på Bornholm og samarbejdet omkring **Hold sammen på Danmark.** Desuden gives løbende høringssvar på udspil fra regeringen. Alle høringssvar, der bliver afgivet bliver lagt på foa.dk. Herudover sættes løbende aktiviteter i gang, der har til formål at påvirke de centrale politiske beslutningsprocesser.

I udspillet til næste års finanslov lægger regeringen ikke skjul på, at den mener, at det først og fremmest er i det private erhvervsliv, at væksten skal skabes. Regeringen har således skruet ned for det offentlige forbrug til fordel for blandt andet erhvervsskattelettelser. FOA har dog i forbindelse med forhandlingerne om næste års finanslov forsøgt at presse partierne til at tilgodese den offentlige velfærd blandt andet ved at opprioritere ældreområdet.

Udgangspunktet for en del af FOAs arbejde omkring efterløn blev startet i et samarbejde mellem FOA, 3F og fødevareforbundet NNF. De 3 forbund holdt blandt andet en høring om efterløn i januar 2011. Derudover blev der gennemført flere undersøgelser af medlemmernes brug af efterlønsordningen i foråret og sommeren 2011. FOA har aktivt forsøgt at modarbejde og rette op på forringelserne af efterlønnen og dagpengereformen bl.a. med annoncekampagner. FOA har sammen med NNF og BUPL besluttet at gennemgøre en retssag i forhold til afviklingen af efterlønsordningen. I skrivende stund er de konkrete sager ikke rejst endnu sammen med den advokat vi samarbejder med.

Vækstudspillet

FOA kom i 2011 med sit vækstudspil, som understregede, at den offentlige og private sektor er hinandens forudsætninger for fremtidens vækst. Det skete som reaktion på en lang række vækstinitiativer fra den tidligere og nuværende regering, som havde fokus på den private vækst på bekostning af det offentlige.

FOA har forsøgt at sætte en dagsorden om, at det offentlige er en væsentlig spiller, når vi i Danmark diskuterer forslag til at komme ud af krisen. Herunder at de store medarbejdergrupper i det offentlige er en vigtig resurse, når der skal findes nye idéer og udvikling af velfærden, teknologi m.v.

FOA har blandt andet i 2012 afholdt 3 minitopmøder med en række interesseorganisationer, som vi normalt ikke samarbejder med, bl.a. Dansk Erhverv og DI, Frivilligrådet. På møderne er der kommet en række forslag til mulige samarbejder med deltagerne. Det har affødt et samarbejde med Region Syddanmark om at måle vækst på en ny måde gennem Det Gode Liv-indeks, og der planlægges en fælles konference med FOA, Region Syddanmark, Dansk Erhverv, OECD m.fl.

Velfærdsteknologi

Velfærdsteknologi er ét blandt flere temaer, som er indgået i forbundets arbejde med at præge debatten om finansieringen af fremtidens velfærd. Velfærdsteknologi er en betegnelse for de teknologier og tekniske hjælpemidler, der allerede nu og i stigende grad vil øge automatisering af arbejde/arbejdsprocesser på de arbejdspladser, hvor medlemmerne arbejder.

FOA gennemførte i december 2011 en medlemsundersøgelse om teknologi via forbundets medlemspanel. Undersøgelsen viste, at det først og fremmest var lifte og hjælpemidler til rengøring (robotstøvsugere mv.), som medlemmerne havde stiftet bekendtskab med i ældreplejen og på sygehusene. Medlemmer fra ældreplejen havde dog også fået erfaringer med tryghedsmåtter, GPS til borgere osv.

Det var stort set kun hvad angår lifte – og i mindre grad gulvvaskemaskiner og robotstøvsugere – at medlemmerne havde oplevet arbejdsmiljømæssige konsekvenser af teknologien – i form af færre belastende arbejdsstillinger. For mange af FOAs medlemmer er tilgangen til ny teknologi positiv, og man opfatter sig mere som teknologibestyrere end 'maskinstormere', der i samarbejde med arbejdsgiverne ønsker at indgå i dialog om at finde den rigtige balance i teknologiudviklingen, så nyudviklinger ikke pr. automatik fx fører til øget arbejdstakt.

Halvdelen af medlemmerne oplevede, at de og deres kolleger i høj grad eller i nogen grad havde været med til at planlægge, hvordan de skulle tage den nye teknologi i brug. 7 ud af 10 syntes, at de i høj grad eller i nogen grad havde fået tilstrækkelig oplæring/uddannelse i at anvende den nye teknologi.

HB vedtog i marts 2012 følgende principper

- Velfærdsteknologi skal forbedre borgerens livskvalitet.
- Velfærdsteknologi skal øge kvaliteten i velfærdsydelserne.
- Velfærdsteknologi skal styrke medlemmernes arbejdsmiljø.

HB vedtog også en ramme for forbundets og afdelingernes videre arbejde med velfærdsteknologi

- Forbundet vil fortsat indgå i samarbejde med borgernes repræsentanter og andre relevante parter.

- Forbundet vil desuden udarbejde materiale, der kan understøtte afdelingernes arbejde på området. Materialet vil blive tilgængeligt på Tillidszonen.

- Afdelingerne fortsætter deres arbejde med at understøtte den lokale medindflydelse.

Forbundet har bl.a. bidraget til LO's anbefalinger mht. medarbejdernes deltagelse i innovation og brug af velfærdsteknologi og oplyst om emnet på forbundets hjemmeside og i Fagbladet FOA.

Samtidig søger forbundet størst mulig indflydelse på indførelse af ny teknologi. Det er vigtigt at have fokus på, hvordan nye teknologier kan hjælpe medlemmerne i hverdagen. Med den rette viden, inddragelse og uddannelse kan medlemmerne sørge for, at de nye teknologier bliver brugt rigtigt. Teknologien skal skabe et bedre arbejdsmiljø, der medfører mindre stressende og nedslidende arbejdsdage for medlemmerne. Der er store gevinster at hente i forhold til det fysiske arbejdsmiljø og den faglige opgaveløsning, som kan inspirere til at indføre ny teknologi

En større og mere kvalificeret arbejdsstyrke

Danmark står overfor en demografisk udfordring, og FOA arbejder for at arbejdsstyrken udvikles, så kvaliteten af velfærden ikke forringes. FOA arbejder især med kvalifikationer i arbejdsstyrken, tilgang af elever, samt fastholdelse af seniorer. Desuden arbejdes med ekstraordinært ansatte, og der er generelt fokus på at anvise veje til flere hænder på arbejdsmarkedet.

Kulsejlet trepartsaftale

FOA udsendte i 2011 debatoplægget **Flere hænder**, som indeholdt FOAs første bud på, hvad en trepartsaftale kunne indeholde. Debatoplægget blev efterfulgt af et decideret FOA-udspil til trepartsdrøftelserne i 2012.

De 2 FOA-oplæg indeholdt en lang række konkrete forslag, som kunne være båret ind i trepartsforhandlingerne. Det drejede sig blandt andet om forslag på uddannelsesområdet, deltid til fuldtid, tryghed, konkurrence på lige vilkår, ligeløn og en ændret beskæftigelsesindsats. Men da forhandlingerne gik i gang, blev det en kort omgang. Trepartsforhandlinger kulsejlede, og emnerne behandles her i løbet af efteråret 2013 bl.a. i regeringens særlige ekspertudvalg med Carsten Koch som formand, hvor FOA har fået en plads i LO's partsgruppe.

Ekstraordinært ansatte

Antallet af løntilskudsansatte er fortsat stigende på det offentlige område, og flere kommuner arbejder på at udvide de fagområder, som løntilskuddene anvendes på. For FOA er det primært Kost- og Servicesektoren og Teknik- og Servicesektorens områder, der rammes, men også børne- og ældreområdet er i spil.

Den hidtidige indsats har fokuseret på at skabe større viden gennem informationsmateriale, der blev udarbejdet i 2011. Afdelingerne har fået bistand til at håndtere problemet, der er udviklet et nyt modul i FOAs TR-uddannelse, ligesom der på Tillidszonen er blevet udarbejdet et afsnit om Arbejdsløse i aktivering med oplysninger og handlingsanvisninger.

Antallet af lokale aftaler er vokset i 2011, men der er stadig behov for en klar strategi både centralt og lokalt. Der har siden regeringens tiltrædelse været usikkerhed om reglerne for offentlige løntilskudsjob. I finanslovsaftalen blev der afsat penge til en undersøgelse, som skulle afdække misbruget af offentlige løntilskud.

For at få belyst og sikret dokumentation fra FOAs fagområder om brugen og specielt misbrugen, er der udarbejdet en større undersøgelse blandt samtlige FOAs tillidsfolk, som danner baggrund for en rapport **Brug og misbrug af løntilskudsansatte**. Rapporten skal, udover at være dokumentation for udviklingen i brugen af løntilskud på FOAs fagområder, også anvendes til at udvikle forslag til de nødvendige ændringer af den nuværende løntilskudsmodel, som vil sikre større perspektiv, både for de ledige, som skal aktiveres, men også et større perspektiv for de ansatte på de arbejdspladser, som modtager ledige i løntilskud.

FOAs egen rapport blev i november 2012 diskuteret med medlemmerne af Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg, hvor der viste sig opbakning til vores krav, ikke bare fra regeringspartierne, men også fra Venstre.

I forsommeren 2013 blev en større rapport fra beskæftigelsesministeren præsenteret, hvor der gennem en lang række statistiske undersøgelser, inkl. arbejdspladsinterview blev skabt baggrund for en politisk diskussion om løntilskudsordningens fremtid og dermed evt. lovændringer.

Udviklingen af den offentlige sektor

Medlemmernes arbejdsliv rammesættes i stigende grad af en tænkning inspireret af New Public Management og ledelsesmetoder fra den private sektor. Det er en udvikling, der har stået på i flere årtier, og som sætter fokus på ledelse, kvalitetsstandarder med måling, resultatorientering med fokus på output og effektivitet, opsplitning af offentlige organisationer i 'virksomheder' med kontraktstyring samt konkurrence og frit valg, der har affødt et nyt bureaukrati af målinger, dokumentation og evalueringer.

For medarbejderne i den offentlige sektor har det betydet, at deres arbejde er blevet gennemreguleret, og at de skal bruge en masse tid på '... et babylonisk system af indikatorer, milepæle og resultatkrav, der peger i alle retninger', som det er blevet udtrykt. Styringen er blevet så omfattende, at det, der startede som en intention om mere effektivitet, er endt som et paradoks, for den voldsomme styring har ført til det stik modsatte, nemlig ineffektivitet.

FOA mener, at den offentlige sektor skal udvikles i en anden retning og med en anden tænkning.

Hierarki og regler – 2 typiske træk for bureaukratiet – bliver næppe nogensinde helt afskaffet. Professioner vil sandsynligvis også fremover spille en rolle, og en mangfoldighed af forskellige perspektiver og tankesæt vil sikkert også fremover inspirere. Dokumentation og kontrol skal ikke afskaffes, men der skal være mindre af det, og det skal foregå på en anden måde.

Styring og ledelse i den offentlige sektor handler om at få opgaverne løst, at få arbejdet gjort, men det handler også om, hvordan arbejdet bliver gjort. Velfærd er ikke blot ydelser, det er også en relation til andre. Velfærd er en forbundethed – et mellemværende – en social samhørighed, som hele tiden genskabes til fælles bedste og bedste for den enkelte.

Et af de grundlæggende problemer ved New Public Management er, at virkeligheden er langt mere kompleks end en række oversimplificerede målepunkter. Det skaber en ufleksibel offentlig sektor, der ikke kan forandre sig, fordi den er båndlagt med kontrolforanstaltninger. Herudover kan den omfattende kontrol give medarbejderne en fornemmelse af, at der ikke er tillid til deres arbejde.

Tillidsreformen, der blev væk

Regeringen annoncerede i regeringsgrundlaget fra 2011, at den i samarbejde med kommunerne, regionerne og fagbevægelse ville iværksætte en reform med fokus på tillid, ledelse, faglighed og afbureaukratisering.

FOA gik til dette arbejde med engagement og optimisme, men i starten af 2013 gav det ikke mening mere. Dels fordi de offentligt ansatte fik mistillid i det daglige arbejde og i de aktuelle politiske udspil. Dels fordi reformen er blevet udvandet til et langsigtet kulturforandringsprojekt, hvor der blandt andet udarbejdes fælles dogmer for den offentlige sektor.

FOA trak sig derfor ud af det forberedende arbejde. FOA vil fortsat arbejde med et stærkt fokus på tillidsreformen og vil forsøge at komme i dialog med regioner og kommuner om 'lokale' tillidsreformer, som det fx er sket i København.

I OAO-samarbejdet har FOA under overskriften **Tillid giver verdensklasse** været med til at udarbejde 3 publikationer (2012). Den første giver 10 anbefalinger til en tillidsreform, den anden udbygger anbefalingerne i visionsark og den tredje publikation beskriver konkrete erfaringer fra arbejdet med en tillidsdagsorden.

Hovedpointen i oplæggene er, at velfærdssamfundet og den offentlige sektor er under pres. Der er stigende forventninger til velfærdsydelserne, større kompleksitet i opgaveløsningen og krisen har skabt et yderligere pres på de offentlige resurser. De offentligt ansatte, skal med andre ord løse flere opgaver med begrænsede midler. Der er behov for at nytænke den måde, som vi styrer, leder og samarbejder på i den offentlige sektor, hvis udfordringerne skal løses.

På denne baggrund peges der på, at der er behov for en tillidsreform, der kan bane vejen for større kvalitet, effektivitet og bedre trivsel i den offentlige sektor. En tillidsreform skal have fokus på tillid, faglighed, afbureaukratisering og innovation. Den skal bygge på, at ledere og medarbejdere i samspil med borgerne er de bedste til at vurdere hvilke metoder og virkemidler, der skal anvendes for at nå de overordnede mål. Det handler om at anerkende og fortsat udvikle de ansattes faglighed, at understøtte samarbejde, læring og innovation, at måle- og kontrolsystemerne understøtter fagligheden og motivationen, og at lederne har gode vilkår for ledelse.

En tillidsreform skal sikre en fortsat offentlig sektor i verdensklasse. En robust og velfungerende offentlig sektor er nemlig forudsætningen for en konkurrencedygtig privat sektor, og tilsammen er de fundamentet for den skattefinansierede danske velfærdsmodel. Den offentlige sektor med kollektive velfærdsløsninger skal fortsat være et bærende element i det danske samfund.

Velfærdsledelse

FOA mener, at den offentlige sektor skal udvikles i en anden retning og med en anden tænkning – ikke mindst en anden tænkning om styring og ledelse, der passer til den offentlige sektor – en styring og ledelse, der sætter fokus på det professionelle møde mellem borgerne og medarbejderne. Dette møde er et vigtigt omdrejningspunkt i velfærdssamfundet. Det er her velfærden skabes, og velfungerende professionelle møder kræver blandt andet tid og handlerum. Det er denne ramme, lederne skal skabe for medarbejderne.

Er mødet ofte eller måske endda som hovedregel forhastet, uprofessionelt og dårligt, så skader det både medarbejdere, borgere – og hele velfærdssamfundet. Borgerne får ikke, hvad de har brug for, og medarbejderne bliver utilfredse, stressede og udbrændte, fordi de gerne vil gøre arbejdet ordentligt – uden at have mulighed for det. Det gode møde skaber velfærd af høj kvalitet samt medarbejder- og brugertilfredshed.

Respekten for og tilliden til medarbejdernes dømmekraft, faglige skøn og ansvarlighed skal genopbygges. Medarbejderne skal have større handlerum.

Det er det, FOA kalder velfærdsledelse. Det er ledelse af medarbejdere, der ansigt-til-ansigt med borgerne skaber velfærd – i en kompleks offentlig sektor. Velfærdsledelse er i praksis at vise medarbejderne tillid og at anerkende deres indsats. Det er at vise respekt for medarbejdernes faglighed og professionelle skøn. Det er at lede og styre ud fra værdier og den konkrete situation frem for standardiseret. Det er at arbejde med en ny dialogbaseret kvalitetsfokus, hvor dokumentation og kontrol minimeres til det absolut nødvendige.

Trepartsaftalen fra 2007 gav FOAs arbejde for ledermedlemmerne vind i sejlene. En stor gruppe offentlige ledere fik ret til lederuddannelse på diplomniveau, og der blev afsat 30 mio. kr. til at fremme deltagelse i akademi- og AMU-lederuddannelse. Disse penge er dog først nu ved at blive udmøntet.

FOA har afholdt 2 høringer om velfærdsledelse, hvor politikere gjorde rede for deres tanker om velfærdsledelse, og en række forskere fortalte om de udfordringer, der er i forbindelse med teoretisk og praktisk at udfolde og implementere velfærdsledelse i den offentlige sektor.

På FOA-initiativ blev der afsat 20 mio. kr. til et Videnscenter for Velfærdsledelse, men projektet ændrede karakter, så det blev en projektpulje, der støtter ledelsesprojekter rundt om i landet.

FOA etablerede et samarbejde med KL, CBS og UCC (professionshøjskolen) ud fra en fælles interesse for velfærdsledelse, og ud fra en erkendelse af, at der er behov for mere viden om de ledelsesmæssige udfordringer og dilemmaer, der er i den offentlige sektor. Idéen var at styrke sammenhængen mellem forskning i velfærdsledelse og ledelse i praksis i den offentlige sektor samt at styrke sammenhængen mellem forskning og uddannelse på alle niveauer.

FOA præsenterede oplægget **FOA – det bedste valg for velfærdsledere**, der blev drøftet og godkendt på HB's møde juni 2010.

Dette – lovende – arbejde skulle have været forsat med en ny trepartsaftale, men den blev ikke til noget, og samtidig skiftede KL signaler. De krav til de aktuelle overenskomstforhandlinger, KL præsenterede i slutningen af sidste år, var historisk barske og ideologiske. Det er klart for enhver, at der er krise, og at det begrænser mulighederne i overenskomstforhandlinger, men KL lagde i sine krav stor vægt på ledelsesretten.

Denne udvikling har gjort, at FOA må genoverveje sin strategi i forhold til temaet: Ledelse i den offentlige sektor.

FOA fortsætter sit arbejde for at få indflydelse i Væksthus for ledelse, og væksthusenes arbejde, publikationer, lederweb osv. er i høj kurs. Der er 5–6 møder om året, og FOA har desuden været med på en række projekter.

FOA arbejder også i en arbejdsgruppe om offentlig ledelse, hvor LO og OAO i fællesskab varetager værtsskabet. Arbejdsgruppen består af et medlem fra hvert af de interesserede forbund. Omdrejningspunktet for arbejdsgruppen var trepartsaftalen fra 2007, og da der endnu er udløbere af denne aftale, arbejder gruppen stadig, og den er desuden værdifuld som 'uformelt forum'.

Endelig arbejder FOA i KTO's gruppe for offentlig ledelse. Der afholdes møde ca. 6 gange om året. Arbejdet er primært informativt.

FOA har i kongresperioden løbende forbedret FOA Leder på foa.dk, og der udsendes løbende nyhedsbreve til interesserede ledermedlemmer.
Der gennemføres 2 årlige møder med lederansvarlige i afdelingerne, der er oprettet et elektronisk fagligt netværk for ledermedlemmerne på foa.dk, og der afholdes et årligt landsmøde og ledertræf for ledermedlemmer.
FOA har desuden været involveret i en række andre projekter på lederområdet.

FOA deltager i følgegruppen til projekt Styrket samarbejde på det specialiserede velfærdsområde i Vejle og Slagelse. FOA støtter formidling af projektet Ledelse på tværs i Holbæk og Aalborg. Og FOA deltager i referencegruppen på projekt Relationel koordinering med deltagelse fra sygehusene i Aalborg og Glostrup. Disse projekter gennemføres med støtte fra Videnscenter for Velfærdsledelse.

FOA har selv igangsat projekt: Tønder et ledelsesprojekt i hjemmeplejen. Projektet er afsluttet. Det formidles og følges op med artikler mv., og på FOA Leder lægges værktøjer til hjælp for lokale velfærdsledelsesprojekter.

På baggrund af dataindsamling fra Tønder projektet og et lignende projekt i Næstved udføres følgeforskning af CBS. Endelig støtter FOA ph.d.-projektet: **Det professionelle møde**, der blev afsluttet i efteråret 2013.

Privatisering og udlicitering

FOA har centralt og lokalt arbejdet med en række initiativer på konkurrenceudsættelsesområdet.

FOA har kunnet iagttage en udvikling, hvor særligt kommunerne prøver at gå nye veje, når de udbyder deres opgaver i konkurrence hos private firmaer. Der er flere kommuner, der udbyder hele plejecentre; der er store udbud i eksempelvis København, hvor hele rengøringen i en forvaltning ønskes udbudt; vi ser flere eksempler på Offentligt Private Partnerskaber (OPP). I takt med at kommuner og regioner udvider områderne og måderne, der konkurrenceudsættes på, så har FOA tilrettet initiativerne løbende.

HB besluttede i 2010, at der skulle være en ekstra indsats i arbejdet med konkurrenceudsættelse. Det har medført, at forbundets arbejde er blevet opprioriteret i forhold til de områder, som afdelingerne har peget på. HB har på baggrund af opprioriteringen løbende taget stilling til arbejdet med konkurrenceudsættelse. Der er blevet nedsat et team for konkurrenceudsættelse, der primært arbejder med de forskellige opgaver inden for området. Teamet for konkurrenceudsættelse har et tæt samarbejde med de kolleger, der arbejder med det private område samt teamet, der arbejder med nulvækst. Arbejdet med konkurrenceudsættelse er politisk forankret hos Peter Kvist Jørgensen og Dennis Kristensen.

Forbundet yder sparring i forbindelse med konkurrenceudsættelse. Der kommer løbende henvendelser fra afdelinger, der står overfor at håndtere en konkret sag om konkurrenceudsættelse af en opgave i kommuner og regioner. Der har i løbet af de sidste 3 år været en stigning i antallet af forskellige afdelinger, der henvender sig til teamet for konkurrenceudsættelse.

Der er stor forskel på, hvordan teamet for konkurrenceudsættelse samarbejder med afdelingerne: Nogle gange har der været behov for, at vi har deltaget i møder med afdelingen og de tillidsvalgte, der har været involveret i det konkrete arbejde; andre gange har vi i samarbejdet om høringssvar; enkelte gange har vi samarbejdet løbende gennem hele processen – og endnu andre gange har

vi bidraget med sparring og input pr. mail eller telefon med meget kort frist.

Der har været en del undervisningsaktiviteter om konkurrenceudsættelse i kongresperioden. Det blev besluttet, at der skulle tilbydes et kursus i regi af organisationsuddannelsen med fokus på konkurrenceudsættelse og afdelingernes handlemuligheder i en udbudsproces. Kurset blev i 2012 udbudt som et 2-dages kursus. Til trods for at rigtig mange afdelinger har givet udtryk for, at de ønsker uddannelse inden for emnet konkurrenceudsættelse, var fremmødet på kurset begrænset. På baggrund af erfaringerne har 2012 blev kurset i maj 2013 udbudt som 1-dages kursus, dog stadig med et begrænset deltagerantal.

Der har i hele kongresperioden også været undervisning på FTR-linjen om styreformer, udlicitering og konkurrenceudsættelse.

Der har også været afholdt en workshop på arbejdsmiljøtræffet om arbejdsmiljø og udlicitering. Der er desuden afholdt oplæg på Teknik- og Service- og Kost- og Servicesektorernes faggruppelandsmøder og årsmøder. Derudover har der været afholdt temadage om udbud og OPP på vegne af Teknik- og Service- og Kost- og Servicesektoren.

På det pædagogiske område er der udarbejdet et konkret forslag til, hvordan privatiseringen af området kan stoppes og udfases. Forslaget, der er formidlet til en række af partiernes ordførere på børneområdet, er blevet fulgt op af en henvendelse til børne- og undervisningsministeren fra tillidsrepræsentanterne for dagplejere og dagplejepædagoger i næsten alle landets kommuner.

Der er etableret et netværk om markedsgørelse og budgetter. Netværket består af 26 afdelingsrepræsentanter. Der holdes netværksmøder enten 1 eller 2 gange årligt, og indholdet er en vekselvirkning mellem oplæg og input om økonomi og konkurrenceudsættelse samt videndeling mellem deltagerne. Alle, der arbejder med konkurrenceudsættelse og har adgang til FOA NET, har mulighed for at være med i netværket.

Der er udarbejdet en underside på FOA NET, hvor alt materiale om konkurrenceudsættelse kan findes. Siden bliver løbende opdateret, hvis der udarbejdes nye analyser/materialer eller hvis regelsæt på konkurrenceudsættelsesområdet ændres. Forbundet udarbejder løbende informationsskrivelser, som bliver offentliggjort på FOA NET.

Der arbejdes fortsat med opmålernetværket på rengøringsområdet. Netværket blev reduceret fra 10 til 5 personer. Netværket har haft flere sager/opgaver primært i københavnsområdet, men også på Fyn og Lolland.

For at sikre, at FOAs tillidsvalgte selv har mulighed for at blive opdateret på viden om konkurrenceudsættelse, så er Tillidszonens materialer om styreformer og konkurrenceudsættelser blevet kraftigt redigeret og omskrevet. Materialet tager hovedsageligt udgangspunkt i udbudsprocessens faser, og hvilke handlemuligheder tillidsrepræsentanterne har.

Der bliver afgivet høringssvar på lovforslag, gennemgået og kommenteret på diverse politiske udspil samt skrevet debatindlæg bl.a. i forbindelse med AKF's analyse om økonomien ved at udlicitere og et i forbindelse med, at Udbudsrådet offentliggjorde en rapport om rengøring med meget tvivlsomme konklusioner.

Derudover har FOA deltaget i møder med berøring til udbud i ministerier og Statens og Kommunernes Indkøb (SKI), med henblik på at give FOAs input til lovudvikling og udarbejdelse af rammeaftaler. På Folkemødet på Bornholm i juni 2013 blev der i samarbejde med LO ligeledes afholdt en debat om OPP.

Der er samarbejde med OAO om arbejdet med konkurrenceudsættelse. FOA har i samarbejde med OAO bestilt en nøgletalsanalyse hos AKF, som blev offentliggjort i starten af 2012. Analysen dækker børne- og ældreområdet samt det administrative område. Hovedkonklusionen var, at jo flere private, der er på dagtilbudsområdet, jo dyrere bliver det for kommunerne, hvorimod der ikke var nogen entydig økonomisk forskel på ældreområdet.

Desuden har FOA igangsat en kvalitativ undersøgelse omkring den oplevede kvalitet i forbindelse med udlicitering af rengøring på skolerne samt en undersøgelse, som skal gøre os klogere på forskelle og ligheder ved offentligt og privatdrevne plejecentre. Der bliver løbende taget stilling til hvilke analyser og indsatser, der skal prioriteres.

Udfordringsret

Kommunerne og arbejdspladserne har haft mulighed for at udfordre unødig dokumentation. Udfordring i forhold til lovgivning, fælles aftaler og OK-forhold har kommunerne skullet vurdere, inden de er blevet videresendt til indenrigsministeriet.

Arbejdspladserne har haft den samme mulighed for at udfordre unødig dokumentation, der er besluttet af kommunerne. Der har ikke været opsamling i de enkelte kommuner af hvilke forslag, der er indkommet, som ikke har med lovgivning, aftaler og OK-forhold at gøre.

Der er efter beslutningen om initiativet ift. udfordringsretten blevet indført frikommuneforsøg, hvor målet i høj grad har været, hvordan man i den enkelte kommune kan udfordre rammerne lokalt. Fokus er flyttet fra den lokale udfordringsret til de 9 kommuner, der er blevet godkendt som frikommuner. Der er løbende kontakt med de 12 berørte afdelinger, der dækker de 9 frikommuner.Der er etableret et netværk for de berørte afdelinger på FOA NET, og der afholdes løbende netværksmøder for repræsentanter fra de berørte afdelinger med fokus på at udveksle viden om, hvordan de 9 kommuner udmønter og implementerer frikommuneforsøgene og hvilke konsekvenser, det kan få for FOAs medlemmer.

Velfærd i hverdagen – medlemmernes faglighed i spil

Det var målet

FOA vil, at mødet mellem borgerne og den professionelle får bedre vilkår. Respekten for og tilliden til medarbejdernes dømmekraft, faglige skøn og ansvarlighed skal opbygges. Medarbejderne skal have større handlerum.

For at komme i den retning vil FOA i de næste 3 år

- arbejde for, at FOAs medlemmer har de bedst mulige betingelser for at udøve deres fag og have indflydelse på eget arbejde.
- arbejde for, at der er respekt og anerkendelse af medlemmernes viden, erfaring og kompetencer.
- arbejde for, at FOAs medlemmer bliver anerkendt som eksperter på velfærd og service.
- arbejde for, at alle FOAs medlemmer gennem arbejde og uddannelse har ret til at tilegne sig og vedligeholde de nødvendige kompetencer samt arbejde for, at de allerede eksisterende uddannelser bliver anerkendt.
- arbejde for, at alle medarbejdere – uanset etnicitet, køn, tro, handicap, alder og seksuel orientering – indgår i et ligeværdigt samarbejde med kolleger og professionelt samarbejde med borgere.

Det fik vi gjort

Arbejdet inden for velfærdsområderne forandres i rivende hast. Der er en række bevægelser i gang, der stiller store udfordringer til FOAs medlemmer i hverdagen. Det gælder dels den generelle nedbrydning af velfærdsområdet, dels forskydning i opgavevaretagelsen – fx flytning af en række sundhedsopgaver fra regionerne til kommunerne samt stigende udlicitering/privatisering og brug af frivillige på FOAs arbejdspladser.

Faglighed og anerkendelse

Arbejdet med faglighed og anerkendelse udspringer i vid udstrækning af sektorernes arbejde. Her er trukket en række initiativer og aktiviteter ud, der tegner et billede af, at FOA arbejder med faglighed og anerkendelse på mange forskellige måder.

For at styrke den politiske debat om dagplejens fremtid, var børne- og undervisningsministeren inviteret til at gå i dialog om dagplejens fremtid på landskonferencen Kvalitet i dagplejen. Magasinet **Inspiration til dialog om dagplejens fremtid** er sendt til samtlige børne- og ungeudvalg og deres forvaltninger til lokal drøftelse i kommunerne. Der er gennemført forskning i dagplejen, udført af Aarhus Universitet. Resultatet af forskningen er offentliggjort 30. juni 2013, og det forventes, at det vil skabe debat både politisk og i det pædagogiske miljø. Som et led i offentliggørelsen har FOAs afdelinger fået tilbudt besøg af forskeren bag rapporten Ole Henrik Hansen samt sektorformand Jakob Sølvhøj til en drøftelse af dagplejens fremtid, hvor børne- og ungeudvalg og forvaltninger inviteres sammen med dagplejen. 25 afdelinger har i skrivende taget imod tilbuddet om besøg i løbet af efteråret 2013.

Der er gennemført en særlig Indsats i forhold til privat dagpleje. FOA har klart markeret, at den nuværende udvikling truer den faglighed, der er udviklet over mange år i den kommunale dagpleje, fordi de private børnepassere ikke er underlagt de samme faglige krav i lovgivningen.

Bureau 2000 har for FOA udarbejdet undersøgelsen **Daginstitutionernes hverdag** i 2010, 2012 og 2013, som viser, at de ansattes faglighed kommer under pres ved dårlige normeringer. Undersøgelsen er blevet brugt som et led i arbejdet på at få bedre normeringer og indførelse af minimumsnormeringer. I 2013 er der også gennemført en undersøgelse blandt formænd for forældrebestyrelser, der viser, at forældrene er tilfredse med de ansattes indsats i hverdagen, men utilfredse med normeringerne.

Der har været en særlig indsats omkring vuggestueområdet – hvor godt 200 FOA-medlemmer var inviteret til konferencen Den gode vuggestue. I forbindelse med konferencen udgav sektoren en pjece med artikler fra oplægsholderne, som både var praktikere, forskere og forældre, med bud på, hvad der skaber den gode vuggestue.

I perioden har undervisningsministeriet gennemført et forsøg med undervisningsassistenter i folkeskolens undervisningstid. Forbundet har fulgt forløbet løbende og har afholdt møde med undervisningsassistenterne på landsplan.

Evalueringen af forsøgene konkluderer, at forsøgene har haft en positiv effekt for særligt de udsatte elever på forsøgsskolerne. Effekten på den samlede elevgruppe er mere begrænset, men der peges på, at eleverne som helhed også har haft glæde af den stærkere trivsel og det bedre undervisningsmiljø, som undervisningsassistenterne har bidraget til. Evalueringen viser endvidere, at undervisningsassistenterne har bidraget positivt til lærernes undervisningsmiljø.

Der er i sommeren 2013 indgået politisk aftale om gennemførelse af en skolereform, der bl.a. indebærer en betydelig forlængelse af skoledagen. Reformen gennemføres i 2 tempi, men den længere skoledag vil i det store og hele være en realitet fra skoleåret 2014/2015, og det vil sætte skolefritidsordninger og fritidshjem under et voldsomt pres. Reformen vil betyde en indskrænkning af børnenes fritid. Den vil være et hårdt slag mod fritidspædagogikken, og den vil samtidig have store konsekvenser for beskæftigelsen i fritidsordningerne. Både fordi åbningstiden vil blive reduceret, og fordi det må forventes, at antallet af børn i fritidsordningerne vil falde betydeligt.

FOA har i den politiske proces frem mod reformen dels arbejdet for at forhindre en kraftig udvidelse af skoledagen, dels arbejdet for at sikre fortsatte beskæftigelsesmuligheder for FOAs medlemmer i skolen. Det lykkedes ikke at forhindre udvidelsen af skoledagen, men reformen er udformet på en sådan måde, at der fortsat kan være gode beskæftigelsesmuligheder også for pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter i folkeskolen. Den konkrete udformning af reformen vil finde sted i de enkelte kommuner og på de enkelte skoler, og der er derfor igangsat en koordineret indsats, der kan understøtte afdelingernes arbejde med at fastholde skolefritidsordninger og fritidshjem med længst mulig åbningstid, forhindre et kraftigt fald i børnetallet i fritidsordningerne og sikre fortsat beskæftigelse til FOAs medlemmer i folkeskolen.

Omsorgsmedhjælperne er en vigtig medarbejdergruppe i botilbud for fysisk og psykiske udviklingshæmmede, der dog ofte er presset af arbejdsforholdene. FOA har tidligere gennemført en undersøgelse af omsorgsmedhjælperens arbejde og arbejdsforhold. I perioden er undersøgelsen profileret gennem 2 pjecer. Herudover har FOA deltaget i et samarbejde med socialministeriet om etik i arbejdet og håndtering af beboermidler i botilbuddene.

Ligeledes har FOA fået Aarhus Universitet til at udarbejde en rapport om samarbejdsrelationerne mellem pædagogmedhjælpere på specialområdet og lærerene i undervisningen på specialskolerne. Det viser sig, at samarbejdet fungerer rigtig godt, og at pædagogmedhjælperne gør en uvurderlig indsats i denne undervisning.

De pædagogiske konsulenter står midt i omstillingens øje. Et bud på fremtidige opgaver for de pædagogiske konsulenter vil blive sat i spil overfor ministeren på området, KL og af Børne- og Kulturchefforeningen.

Kost- og Servicesektoren har, i erkendelse af at hygiejne og rengøring er afgørende for driften af moderne hospitaler, stort fokus på området. Sektoren har på denne baggrund og i samarbejde med Gentofte Hospital udarbejdet et idékatalog for bedre hygiejne på landets sygehuse. Rengøring på hospitaler kræver viden, overblik og dygtighed. Et rent hospital handler om, at medarbejderne har

de nødvendige uddannelser, viden om kvalitetskravene og at der er en ledelse, som har modet til at give medarbejderne redskaber til at tage ansvar.

Sideløbende hermed arbejder Kost- og Servicesektoren på, at der udarbejdes lovgivning på området.

Der er tilsvarende sat særligt fokus på betydningen af at have fokus på hygiejne i rengøringen af ældre og handicappedes boliger. Det har resulteret i konceptet og pjecen **Ældre KViK**, der er et konkret forslag til kvalitetsrengøring i pleje- og ældreboliger. Der er udarbejdet materialer målrettet ledelse og medarbejdere. Konceptet for kvalitetsrengøring er blevet iværksat i Køge Kommune, hvor højnelse af kvaliteten af rengøringen i pleje- og ældreboliger kombineres med efteruddannelse af medarbejderne.

Kost- og Servicesektoren samarbejder løbende med Rådet for Bedre Hygiejne og Fonden Dansk Standard. Aktuelt arbejdes med fokus på børns sundhed i daginstitutioner.

Udvikling af fagligheden for køkkenmedarbejderne i daginstitutionerne har været i fokus. Der er udviklet en faglig strategi for faggruppen. Der er arbejdet med værktøjer til menuplanlægning for at styrke det daglige arbejde. Faggruppen er sammen med pædagogmedhjælperne involveret i Fødevarestyrelsens arbejde med Madglæde og maddannelse i daginstitutioner.

Kost- og Servicesektoren har støttet Fødevarestyrelsens kampagne **Sund skolemad** og er en aktiv part i Måltidspartnerskabet, som er et samarbejde mellem sundhedsorganisationer, faglige organisationer og private erhvervsorganisationer om at fremme muligheden for sundere måltider.

Udvikling af serviceassistenterne faglighed har været i fokus og blandt andet resulteret i publikationen **Serviceassistenterne – Faglighed, Fremtid**. Det er en faggruppe, der vinder stærkt frem, som konsekvens af bl.a. stigende krav til infektionsforebyggende rengøring og nye arbejdsfunktioner.

Udlicitering har negative konsekvenser for fagligheden specielt på rengørings- og køkkenområdet, hvor øgede krav til effektivitet fortrænger muligheden for at udføre et arbejde med den nødvendige faglige kvalitet. Det har ikke blot konsekvenser for faggrupperne, men i stort omfang for brugerne af de offentlige velfærdsydelser.

På teknik- og serviceområdet er der udviklet faggruppepolitikker for næsten alle faggrupper. Sigtet er, at synliggøre de enkelte gruppers faglighed og kompetencer på arbejdspladserne og bidrage med forslag og idéer til, hvordan resurserne bedst muligt kan bruges til gavn for dem, vi leverer offentlig service til i de kommunale institutioner. Det skal samtidig medvirke til at bevare flest mulige stillinger med et godt og udviklende indhold.

Der er gennemført interview med medlemmer inden for alle faggrupper. På den baggrund er pjecen **Medlemsbilleder** udgivet, den viser de udfordringer og udviklingsmuligheder, som medlemmerne står over for. De faglige udvalg er kommet med bud på deres faglige udfordringer, der ligger som videoer på Teknik- og Servicesektorens Facebook-profil. Målet er at inspirere til en diskussion af fagligheden.

Der er udviklet faglige strategier for parkeringsserviceassistenterne og badeassistenterne.
Faggrupperne på det tekniske serviceområde oplever stærke forandringer i organiseringen og styringen af serviceopgaverne. Servicecentre og Facility Management udfordrer deres faglighed. På den baggrund har der været afholdt flere kurser for faggruppen med fokus på disse faglige udfordringer. Der er sat fokus på sammenhængen mellem faglighed og indlæring samt mellem indlæring og den fysiske indretning ude og inde. Der er ligeledes sat fokus på de tekniske servicelederes opgaver både som ansvarlige for et fagligt område og som personaleleder.

Med Teknik- og Servicesektorens arbejdsprogram 2010-2013 er der med forslaget om landsbypedeller sat fokus på at sikre landsbysamfundene nogle basale velfærdsydelser. Der er indledt et samarbejde med Tønder Kommune om at udvikle modellen med landsbypedeller.

Social- og sundhedssektoren har arbejdet målrettet med at sætte fokus på hvad udviklingen inden for både det regionale og det kommunale sundhedsområde betyder for sektorens faggrupper.

På sygehusene er social- og sundhedsassistenterne under kraftigt pres. Gruppen har betalt prisen for sygehusenes økonomiske krise i 2010 – der resulterede i at der i perioden 2010-2013 er forsvundet 1.375 social- og sundhedsassistentstillinger fra regionerne (omregnet til fuld tid). Samtidig betyder omstillinger i sygehusvæsnet, at opgaver overflyttes til kommunerne.

Der har været en særlig indsats med at definere social- og sundhedsassistenternes rolle i fremtidens sundhedsvæsen. I andet halvår af 2011 har der været afholdt et 2-dages arrangement – ARENA 2011 – for social- og sundhedsassistenter om fremtidens udviklingsmuligheder for faggruppen set i lyset at et forandret sundhedsvæsen. Dette blev fulgt op af et dialogmøde for 150 fællestillidsrepræsentanter og sektorformænd. På baggrund af disse aktiviteter er der udarbejdet avisen **Faglighed i spil – social- og sundhedsassistenten i et forandret sundhedsvæsen**. Avisen bruges lokalt til at drøfte udviklingen på området og handlinger for medlemmerne.

Sammen med Danske Regioner er der afholdt en Camp om FOA-plejegruppers rolle i fremtidens sundhedsvæsen i maj 2013.

Et andet faglighedsspor har været udviklingen af det nære sundhedsvæsen i kommunerne, hvor FOAs plejegrupper får nye opgaver og funktioner. For at skabe lokal debat har der været afholdt en temadag, og der er udgivet publikationerne **Strømninger i jobudviklingen inden for social- og sundhedsområdet** og **Med faget som fyrtårn**.

Der har været fokus på det paradigmeskift der sker i kommunernes ældreområde med udvikling af hverdagsrehabilitering i hjemmeplejen. Der har været afholdt TR-kurser og skrevet tema på foa.dk. Derudover deltager FOA i styre- og følgegrupper omkring hverdagsrehabilitering. Endelig var

hverdagsrehabilitering et centralt emne i hjemmehjælpskommission, hvor FOA var repræsenteret ved sektorformand Karen Stæhr.

Kliniske retningslinjer vil få stor betydning for alle FOAs faggrupper i det kommunale sundhedsvæsen. FOA har arbejdet på at få indflydelse på arbejdet med retningslinjerne. FOA er repræsenteret i Sundhedsstyrelsens arbejdsgruppe om kliniske retningslinjer i forhold til demens og i en arbejdsgruppe om implementering af kliniske retningslinjer i Sundhedsstyrelsen. Endelig er FOA blevet en del af KL's og Sundhedskartellets omfattende projekt om kliniske retningslinjer.

Markering af faglighed sker også ved DM i SOSU, der afholdes som en del af SKILLS Danmark – fagkonkurrencer inden for erhvervsuddannelsesfagene. Her konkurreres om at blive landet bedste social- og sundhedsassistentpar. Der er stor tilslutning til at deltage i forhold til få kendskab til faget. Serviceassistentuddannelsen og uddannelsen til pædagogisk assistent var begge med som demonstrationsfag.

Psykiatri på tværs hed FOAs store projekt om udvikling og arbejde i psykiatrien i samarbejde med KL, Danske Regioner, SL og Sundhedskartellet. Projektet satte samarbejdet mellem medarbejdere, intuitioner, organisationer i centrum. Her var omdrejningspunktet samarbejde i praksis.

Uddannelse

I kongresperioden er der som led i udviklingen af en FOA-strategi for kompetenceudvikling og uddannelse blandt andet gennemført en analyse af udviklingstendenser på det brede arbejdsmarked, som FOAs medlemmer samlet set dækker. Analysen udpeger en række indsatsområder, hvor der fx gennem kompetenceudvikling kan skabes job og jobudvikling for FOAs medlemmer.

I kongresperioden er der blevet udviklet nye grunduddannelser og der har været en omfattende revision af social- og sundhedsuddannelsen.

Der er etableret en 2-årig forsøgsuddannelse til svømmebadsassistent. Første hold blev færdigt i 2012, andet hold er færdige til jul 2013, og tredje hold er også kommet i gang. I samarbejde med KL arbejder FOA nu på at uddannelsen bliver en landsdækkende og permanent erhvervsuddannelse. Der arbejdes sideløbende på at etablere en uddannelse til idrætsassistenter.

Serviceassistentuddannelsen har i perioden været i vækst, og der er nu ved at blive udviklet en videregående akademiuddannelse i hygiejne og rengøringsteknik til igangsættelse ved udgangen af 2013. Det har været et ønske fra det faglige udvalg for serviceassistentuddannelsen og fra uddannede serviceassistenter om at få mulighed for at kunne efter-/videreuddanne sig. Det faglige udvalg ønsker at styrke niveauet og kvaliteten i rengøringsarbejdet, og serviceassistenterne ønsker at kunne bestride jobs som rengøringsleder, serviceleder, planlægger, controller eller underviser på serviceassistent- og rengøringsuddannelserne på erhvervsskolerne.

I samarbejde med blandt andet Københavns Brandvæsen arbejdes der på at forbedre brandmændenes uddannelse, så den fx i højere grad flugter med brandmandsuddannelserne i Sverige og Tyskland.

I samarbejde med diverse eksterne parter arbejdes der på at forbedre redderuddannelsen blandt andet med henblik på at højne det grundlæggende niveau.

Social- og sundhedsuddannelsen har gennemgået en omfattende revision, der har ajourført og styrket såvel social og sundhedshjælpernes og social- og sundhedsassistenternes faglige profiler. Social- og sundhedsuddannelsens revision, har betydet ændringer inden for områderne: Kommunikation, sundhedspædagogik og dokumentation, udvikling af kliniske kompetencer, farmakologi, tværsektorielt samarbejde, rehabilitering, recovery og velfærdsteknologi. Den nye uddannelsesordning trådte i kraft 1. januar 2013. Der har været et omfattende informationsarbejde op til igangsættelse af den reviderede uddannelse.

For at understøtte at eleverne bliver bedst muligt uddannet, har FOA afholdt en stor praktikvejlederkonference i december 2012 med 250 deltagere.

Kompetenceudvikling og efteruddannelse

Der arbejdes målrettet med at udvikle efteruddannelsestilbud til FOAs faggrupper. Det sker dels i de formelle efteruddannelsesudvalg i voksen- og efteruddannelsessystem (fx AMU-kurserne), dels ved at udvikle tilbud i det videregående uddannelsessystem fx akademiuddannelsen i hygiejne.

For at sikre bedre information til FOAs medlemmer om de mange tilbud er der skrevet pjecer målrettet faggrupperne. Der er fx sendt pjecen **Hold dig ajour med dit fag** ud til samtlige medlemmer af Social- og Sundhedssektoren med fagbladet FOA. Derudover er der udarbejdet en pjece til Kost- og Servicesektorens medlemmer **Et godt tilbud til sektorens medlemmer**.

I dialog med handicaphjælperne er der udarbejdet en pjece om relevante uddannelsesmuligheder inden for forskellige faglige områder afhængig af den enkeltes behov for faglig kvalificering.

Frivillige

FOA var, sammen med andre faglige organisationer, inviteret af den foregående regering til at deltage i et udvalg, der skulle komme med input til udviklingen af en civilsamfundsstrategi.

FOA, LO Faglige Seniorer, Frivilligt Forum, DSR, SL, HK og mange flere frivillige organisationer indgik i august 2011 en rammeaftale om spilleregler for frivilligheden på det sociale område. Aftalen var et her-og-nu-bud, men også et fælles indspil til det forestående udvalgsarbejde. Spillereglerne blev trykt i pjecen **Spilleregler for samarbejdet mellem frivillige og professionelle**. Der nåede aldrig at blive holdt møder i udvalget inden regeringsskiftet, og den nye regering har ikke inviteret eller ønsket at møde FOA til en dialog om udviklingen af en civilsamfundsstrategi. I efteråret 2012 satte regeringen en proces i gang,

der skulle revitalisere et charter fra 2001 om samspil mellem det frivillige og det offentlige. I maj 2013 blev der afholdt en camp, hvor de inviterede parter skulle deltage i udarbejdelsen af et udkast til et revitaliseret frivillighedscharter. LO og FTF var inviteret som repræsentanter for fagbevægelsen, og FOA afgav i den forbindelse kommentarer til udkastet gennem LO. I revitaliseringen af charteret, der blev offentliggjort i juli 2013, er en væsentlig sætning, der understregede, at frivillige ikke skulle erstatte offentligt ansatte, ikke videreført fra charteret fra 2001, på trods af indsigelser fra FOA gennem LO. Det nye charter forpligter ikke kommunerne eller regionerne til at udarbejde lokale rammer for samarbejdet mellem frivillige og offentligt ansatte. Kommunerne og regionerne opfordres kun til, at charteret konkretiseres i en lokal sammenhæng. FOA er derfor sammen med parterne bag spillereglerne på det sociale område i gang med at revidere spillereglerne og vil arbejde for, at de bruges som afsæt for konkrete aftaler på offentlige arbejdspladser.

Siden udspillet med rammeaftalen har FOA skærpet tonen i debatten om de frivillige, fordi flere kommunale politikere har udtalt til pressen, at den kommunale velfærd ikke kan opretholdes uden øget brug af frivillig arbejdskraft. FOAs medlemmer er fortsat meget tilfredse med de frivilliges indsats på deres arbejdspladser. Medlemsundersøgelser har imidlertid både i 2012 og 2013 vist, at 25 % af de adspurgte mener, at frivillige løser opgaver, der bør løses af de ansatte.

Styrk arbejdsglæden – den er en forudsætning for velfærd

Det var målet

FOA vil, at vores medlemmer har mulighed for et langt liv præget af trivsel, sundhed og høj livskvalitet. Den fysiske og psykiske nedslidning skal reduceres, og man skal ikke blive syg af at gå på arbejde.

En vigtig forudsætning for et godt liv er et arbejdsliv med gode udviklingsmuligheder for den enkelte. Samtidigt skal der være sammenhæng mellem de resurser, der er til opgaven samt de krav, der er til medarbejderne og den kvalitet, de yder. Dette kræver en dygtig og kompetent velfærdsledelse. Derudover skal der sikres et bedre økonomisk grundlag i den offentlige sektor. Et opgør med regeringens vækstpolitik er en forudsætning for at nå disse mål.

For at komme i den retning vil FOA i de næste 3 år

- styrke medlemmernes psykiske arbejdsmiljø ved at synliggøre og mindske det krydspres, de er udsat for. På den ene side skal de være omstillingsparate, fleksible og selvledende. På den anden side begrænses de af kontrol, højt tempo og nedskæringer.

- synliggøre, at et godt arbejdsmiljø betaler sig. En sund arbejdspladskultur med en høj gensidig tillid, et godt samarbejde og faglig anerkendelse giver arbejdsglæde og tilfredse brugere/borgere.

- styrke AMR, TR, 'FOA-ledere' og MED-repræsentanter, så de bliver stærke, markante og synlige og kan påvirke de beslutninger, der træffes på arbejdspladserne

Det fik vi gjort

Udvikling af FOA-medlemmernes arbejdsmiljø, formulering af en strategisk arbejdsmiljøpolitik og en langsigtet arbejdsmiljøstrategi har været centrale pejlemærker for at styrke arbejdsglæden for medlemmerne. En bred vifte af indsatser er udviklet og afviklet – fra temadage og pjecer til afgørende indflydelse på forskning og forskningstemaer.

Arbejdsmiljøstrategi- og politik

I perioden er FOAs strategi og politik for arbejdet med arbejdsmiljøindsatsen **Sæt arbejdsmiljø på dagsordenen** udarbejdet. I denne pjece sættes rammerne for FOAs arbejde med arbejdsmiljø frem til 2020. Strategien bygger på 3 principper; forebyggelse, fællesskab og handlekraft. Samtidig har strategien som vision at sikre et godt arbejdsmiljø og skabe tydelig effekt på medlemmernes arbejdsplads. 3 overordnede målsætninger skal medvirke til dette, nemlig at blive blandt landets bedste arbejdsmiljøaktører, at blive en stærk politisk aktør og at sammentænke indsatser.
Strategien blev vedtaget i oktober 2012.

I 2013 har fokus været på at understøtte afdelinger og regioners arbejde med strategien.

Der vil blive arbejdet aktivt med implementering af strategien i hele perioden frem til 2020. Det er bl.a. hensigten, at FOA fremover skal operere med indsatsperioder med særligt fokus på aktuelle arbejdsmiljøproblematikker. Ligeledes vil HB, en gang om året, drøfte FOAs arbejdsmiljøindsats.

Psykisk arbejdsmiljø

Op til folketingsvalget i efteråret 2011 satte vi fokus på medlemmernes psykiske arbejdsmiljø og de konsekvenser som nedskæringer, kontrol mv. har for arbejdspladserne og vores velfærd. Vi udarbejdede bla. en række videoer i samarbejde med Stressfonden, hvor vi spurgte de forskellige partier, hvad de mener, der skal gøres for at forbedre det psykiske arbejdsmiljø.

Herudover har vi sat fokus på psykisk arbejdsmiljø i forbindelse med FOA's velfærdsoplæg, hvor vi bl.a. fremhævede de gevinster, der er at hente på investeringer i et godt arbejdsmiljø.

I forbindelse med arbejdsmiljødagen 28. april 2012 satte vi fokus på problemstillingen i en kronik i Fyns Stiftstidende: Godt arbejdsmiljø betaler sig.

Social kapital

Social kapital er et vigtigt omdrejningspunkt for at styrke arbejdsglæden. Begrebet social kapital handler om alle relationerne på arbejdspladsen og er en del af det psykiske arbejdsmiljø. Det handler om tillid og retfærdighed, og om hvordan man bedst kan styrke samarbejdet om kerneopgaven. FOA har haft stor fokus på arbejdet med social kapital og på at udvikle temadage, inspirationsmaterialer mv. om emnet

- I samarbejde med FIU afholdt FOA i foråret 2011, 3 inspirationsseminarer om social kapital. På disse seminarer deltog knap 150 personer, hvoraf langt hovedparten var FOA-medlemmer. Efterfølgende tilkendegav 13 arbejdspladser, at de gerne ville samarbejde om et konkret projekt. Det konkrete projekt blev Billund Dagpleje hvor såvel AMR, TR og leder var meget engagerede. Endelig er der, for FIU-midler, udarbejdet en pjece om social kapital til medlemmer og tillidsvalgte, ligesom vi i forbindelse med hjemmesiden socialkapital.org har fået sat fokus på vores område i videoklip med Inger Bolwinkel og Jakob Bang, samt i et videoklip med Øsby plejecenter.

- I et tæt samarbejde med Parternes Uddannelses Fællesskab (PUF) er der udviklet en temadag om social kapital til MED, og der er udarbejdet temadage og inspirationsmateriale i samarbejde med Branchearbejdsmiljørådet for social- og sundhedsområdet (BAR SOSU).

- I regi af Væksthus for Ledelse er der udarbejdet pjecen **De skjulte velfærdsreserver om social kapita**l.

- Arbejdsmiljørådet har haft nedsat en arbejdsgruppe, hvor FOA har deltaget og været med til at udarbejde en publikation om måling af social kapital med 12 konkrete spørgsmål udarbejdet af NFA (Nationalt Forskningscenter for Arbejdsmiljø).

- FOA har indgået en brancheaftale med KL og BUPL, der anbefaler arbejdspladserne på det pædagogiske område at igangsætte projekter om social kapital.

- I samarbejde med FOA Lillebælt er der udviklet et 3-dages kursus for TR og AMR.

- I samarbejde med Haderslev Kommune er der udviklet 1 ½-dags supplerende kursus for ledere og AMR i Haderslev Kommune (er afholdt 2 gange).

- FOA deltager p.t. i udvikling og forhåbentlig gennemførelsen af et større projekt, som har til formål at afdække i hvilken udstrækning, og hvordan social kapital kan bidrage til at forbedre trivsel, kvalitet og effektivitet på hospitaler. Projektet gennemføres i samarbejdet med Aalborg Universitet, Institut for Folkesundhedsvidenskab, Region Hovedstaden, Overlægeforeningen, Yngre læger, DSR, og HK.

Arbejdsmiljøforskning

Forbundet er repræsenteret i Det Strategiske Arbejdsmiljøforskningsudvalg, hvor vi har arbejdet for at styrke arbejdsmiljøforskningen i Danmark med henblik på at forebygge og begrænse nedslidning, arbejdsulykker og arbejdsbetingede lidelser.

Mange af de bevilgede projekter berører problemstillinger, der er meget relevante for FOAs medlemmer. Det er muligt at læse mere om disse på:
www.at.dk/forskningsfonden
www.arbejdsmiljoviden.dk

Herudover har vi konkret fulgt en række projekter tættere og formidlet resultaterne af disse. Det drejer sig bl.a. om

Tid til samvær med de ældre øger oplevelsen af mening

Projektets resultater viser, at tid til samvær med de ældre øger medarbejdernes oplevelse af mening i arbejdet.

Projektet har også påvist, at såfremt man har mening i arbejdet, har man en signifikant højere chance for at vende tilbage til arbejdet efter en langvarig sygemelding. Projektet er udarbejdet af Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) læs mere på:
www.arbejdsmiljoforskning.dk

Mening i arbejdet i ældreplejen

RUC og KUBIX har udarbejdet 4 redskaber om dialog og faglig stolthed i ældreplejen. Redskaberne kan findes på:
www.meningiarbejdet.ruc.dk

De 4 redskaber er udviklet i samarbejde med ledere og medarbejdere i hjemmeplejen i Rugvænget/Høje Taastrup og i Brønshøj/Husum/Vanløse- distriktet i København samt demenscentrene Kløverhuset og Pilehuset. Herudover er der udgivet en pjece **Mening i arbejdet** fra juni 2011, der er udsendt til afdelingerne.


Nyborg

Prioriteret arbejdstid

Projektet har undersøgt vanskeligheder, dilemmaer og udfordringer i forbindelse med prioriteret/selvvalgt arbejdstid. Resultater peger på, at selvom de fleste finder det positivt med selvvalgt arbejdstid, er der store forskelle på, hvordan arbejdspladserne indfører det, og det er afgørende, at hensyn til arbejdsforholdene indarbejdes meget tydeligt, når man indfører prioriteret arbejdstid. Projektet er udarbejdet af NFA. Læs mere på:
www.arbejdsmiljoforskning.dk

Natarbejde

FOA har deltaget i udarbejdelsen af en pjece om natarbejde og afholdelse af en række temadage i regionerne i foråret 2013. Pjecen er udarbejdet i samarbejde med KTO, Danske Regioner og Sundhedskartellet på baggrund af aftalen fra OK08 om trivsel og sundhed.

Hovedformålet har været at understøtte og formidle tiltag, der kan minimere risiko og gener ved natarbejde.

I pjecen **Natarbejde med færre gener – inspiration fra arbejdsplader i regionerne**, er der samlet en række eksempler fra regionale arbejdspladser, der viser, at både store og små tiltag gør en forskel.

Pjecen kan sammen med 4 videoer, findes på:
www.personaleweb.dk/bedrenattevagter

New Public Management (NPM)

RUC har for FOA udarbejdet en udredning af den foreliggende viden om arbejdsmiljømæssige konsekvenser af NPM. Udredningen fokuserer på sammenhængen mellem kontrakt-, resultat-, mål- og rammestyring samt forhold i det psykiske arbejdsmiljø. Endvidere inddrages markedsmæssige dimensioner, som brugen af BUM-modellen inden for ældreplejen.

Udredningen er bygget op omkring følgende spørgsmål

- Hvilke konsekvenser ses af NPM i forhold til ansattes psykiske arbejdsmiljø, herunder mulighederne for indflydelse på eget arbejde, social støtte, krav i arbejdet, mening, faglighed og kvalitet i arbejdet?

- Hvilke svagheder har NPM som styringsmodel? Her fokuseres på bredere konsekvenser af NPM såsom øgede ledelsesresurser, suboptimering, reduceret social kapital, fleksibilitet og samspil med brugerne, og hvilke udfordringer rejser det?

Udredningens konklusion er, at NPM har og har haft negative konsekvenser for FOA-medlemmernes psykiske arbejdsmiljø. Dette gælder inden for alle FOAs 4 sektorer. Udredningen peger også på, at det er svært at opnå de økonomiske besparelser og den kvalitets- og produktivitetsstigning, som man har ønsket ved indførelse af markedsprincipper i den offentlige sektor.

Vold

Et af de områder hvor konsekvenserne af et presset psykisk arbejdsmiljø har været størst for medlemmerne – og mest synlige i pressen, er de mange voldsepisoder på de kommunale og regionale arbejdspladser.

Som opfølgning på en række meget alvorlige sager i efteråret 2011 og foråret 2012 kontaktede FOA beskæftigelsesminister Mette Frederiksen om emnet. Det resulterede blandt andet i udvikling af de såkaldte forebyggelsespakker rettet mod døgnplejen og hjemmeplejen, der er på gaden i september 2013.

Vi satte ligeledes fokus på problemet i forbindelse med en temadag om vold i psykiatrien, som FOA afholdt i samarbejde med DSR i maj 2012.

I foråret 2013 har vi, også med baggrund i den stigende vold og trusler i psykiatrien, været inviteret til møde med sundhedsminister Astrid Krag sammen med DSR.

I den forbindelse rejste FOA en række konkrete forslag, blandt andet

- lokale forsøg med henblik på styrkelse af samarbejdet mellem retspsykiatri, ambulant psykiatri og stationær psykiatri.
- national database til registrering af vold samt forbedring af EASY.
- bekendtgørelse om forebyggelse af arbejdsrelateret vold.

FOA har endvidere markeret problemstillingerne internationalt og holdt oplæg på en stor verdenskongres om vold i psykiatrien, ligesom vi har holdt oplæg på en europæisk konference om psykisk arbejdsmiljø.

Herudover har FOA samarbejdet med Videncenter for Arbejdsmiljø om en stor landsdækkende kampagne om forebyggelse af vold.

Sidste nye er, at der igangsættes drøftelser mellem parterne i Arbejdsmiljø-rådet og Arbejdstilsynet om gode råd til virksomhederne om forebyggelse af vold på arbejdspladsen. FOA vil være repræsenteret i drøftelserne. Ministeren har besluttet, at der, som afslutning på drøftelserne skal holdes en konference om vold på arbejdspladsen ved udgangen af året

Træf

I april 2012 holdt forbundet et stort træf om arbejdsmiljø i MED. På træffet deltog FOA-medlemmer med plads i MED-hovedudvalg og Forvaltning-MED/Sygehus MED (niveau 1 og 2), samt 2 repræsentanter fra hver afdeling – i alt 350 personer.

Formålet med træffet var at styrke behandlingen af arbejdsmiljø i MED – altså at sætte arbejdsmiljø på dagsordenen på det strategiske niveau samt at styrke samarbejdet mellem afdelinger og de nævnte repræsentanter gennem bl.a. netværk.

Træffet har bidraget til at sætte fokus på vigtigheden af, at FOA styrker sin indflydelse på det niveau, hvor de overordnede rammer og aftaler fastlægges samt været med til at sætte arbejdsmiljø på dagsordenen generelt.

Arbejdsmiljøøkonomi

FOA og COWI, har udviklet et arbejdsmiljøregnskab **Sæt pris på dit arbejdsmiljø** til konkret brug på arbejdspladsniveau, samt til strategisk brug for afdelinger og forbund. Der er tidligere udviklet økonomiberegningsværktøjer både nationalt og internationalt, men det er første gang, der er udviklet et enkelt ukompliceret værktøj, der udfører komplicerede beregninger til direkte arbejdspladsbrug.

FOAs værktøj skal

- vurdere arbejdsmiljøøkonomi til brug af og på medlemmernes arbejdspladser.
- bruges til at belyse de faktiske omkostninger ved et dårligt arbejdsmiljø, og understreger vigtigheden af at få gjort noget ved problemerne.
- bruges af FOAs afdelinger i forhandlinger med de offentlige arbejdsgivere (ændringer, nedskæringer m.v.).

Værktøjet udgives som et hæfte, der beskriver arbejdsmetoden. Hæftet indeholder et regneark, hvor arbejdspladsen tilføjer ganske få oplysninger, og derefter beregnes, hvad de egentlige omkostninger er ved arbejdsbetinget sygefravær, og et dårligt arbejdsmiljø i øvrigt. Det gælder for både det fysiske og det psykiske arbejdsmiljø. Den elektroniske udgave af værktøjet, bliver interaktiv, og vil være endnu nemmere at bruge: indtast 4 oplysninger, beregningen foretages. Værktøjet er tilgængeligt på foa.dk.

Lederne og arbejdsmiljø

I 2012 gennemførte FOA en undersøgelse via lederpanelet om ledernes eget psykiske arbejdsmiljø. Resultater og konklusioner kan findes på: www.foa.dk/leder

På baggrund af undersøgelsens resultater er der udarbejdet et idékatalog med en lang række forslag til lokale FOA-arrangementer for ledergrupperne. Målgruppen for idékataloget er afdelingernes lederansvarlige.

Emnerne i Idekataloget handler om lederens rum, rolle og opgaver og er inddelt i 4 overordnede temaer

- Lederen som politisk aktør
- Lederen som egen trivselsaktør
- Ledelse i fællesskab
- Lederen som leder

Idékataloget er udarbejdet i et samarbejde mellem lokale lederansvarlige og repræsentanter fra forbundet og er udsendt i foråret 2013.

Udover idékatalog til lokale arrangementer, er der arbejdet med følgende aktiviteter

- Arbejdsmiljø på hjemmesiden: I forbindelse med etablering af selvstændigt site på foa.dk målrettet lederne, er arbejdsmiljø blevet et selvstændigt tema herunder www.foa.dk/Forbund/FOA-Leder/Leder-Arbejdsmiljoe

- Udvikling af hæftet **Pas på dig selv – 10 udfordringer i dit psykiske arbejdsmiljø og hvordan du tackler dem**, målrettet ledere/mellemledere på ældreområdet.

- Revidering af 3 eksisterende hæfter i samme serie målrettet: Rengøringsledere, dagplejeledere, og tekniske serviceledere.

Arbejdsmiljø i beredskabet

FOA har i efteråret 2012 indgået i et samarbejdsprojekt med Københavns Brandvæsen om kulturforandringer i beredskabet. Projektet blev sat i gang som følge af ulykker under øvelser. Projektet omhandlede en undersøgelse af kulturen, et kvalitetstjek af arbejdsmiljøet og en analyse af mulighederne for etablering af en erhvervsuddannelse. I juni 2013 afleverede projektgruppen 12 anbefalinger til kulturforbedringer med tilhørende 30 handlinger til styregruppen og Københavns Brandvæsens videre arbejde med kulturen.

Derudover har FOA i samarbejde med 9 øvrige aktører: Beredskaberne i København, Aarhus, Odense og Aalborg, Falck, Foreningen af Kommunale Beredskabschefer, Beredskabsforbundet og 3 faglige organisationer for brand- og beredskabspersonale afholdt en videnskonference om sammenhængen mellem brandbekæmpelse og risikoen for udvikling af kræft. Konferencen afholdes i forlængelse af en massiv mediestorm om overhyppighed af kræft blandt brandfolk. Som led i konferencen er der udgivet en pjece om den eksisterende viden om sammenhængen og en opsamling på indholdet af selve konferencen.

Som opfølgning på konferencen er der dannet aktørgruppen 'Fælles front mod kræft', der arbejder videre med at skabe en praksis på området i forhold til kræft som følge af brandbekæmpelse. Der er rettet en politisk henvendelse fra aktørerne omkring udarbejdelse af en registerundersøgelse om hyppigheden af kræfttilfælde blandt danske brandfolk og et projekt, hvor den eksisterende forebyggelsesadfærd kortlægges. Dette projekt skal munde ud i best practice inden for forebyggelsesadfærd på indsatser og øvelser. FOA samarbejder med aktørgruppen om konkrete anbefalinger på forebyggelsesadfærd, så usikkerheden om sammenhængen mellem brand og kræft ikke kommer medlemmerne til skade. Ved lanceringen af anbefalingerne inviteres ministeren og Arbejdstilsynet til en drøftelse af udmøntningen af anbefalingerne og det videre arbejde med erstatningsspørgsmål.

Retfærdig løn – rigtig velfærd og service kræver rigtig løn

Det var målet

FOA vil, at vores medlemmer får en bedre og mere retfærdig løn. Det vil sige en løn, der modsvarer deres store betydning for velfærdssamfundet. Medlemmerne skal have større indflydelse på fordelingen af overenskomstresultaterne og lokal løn skal passe til de enkelte grupper. Der skal være sikkerhed for, at alle de afsatte lokale midler kommer i medlemmernes lommer.

For at komme i den retning vil FOA i de næste 3 år

- arbejde for, at en større del af de generelle lønstigninger udmøntes som kronestigninger i stedet for procentstigninger, så løngabet mellem højt- og lavtlønnede ikke vokser yderligere.

- finde den mest effektive vej til en løsning på ligelønsproblemet.Den vej kan gå via Folketinget, arbejdsgiverne og/eller de andre organisationer både på det private og offentlige område.

- arbejde for, at der i lovgivningen om ligeløn bliver indføjet en definition af arbejde af samme værdi.

- arbejde for, at der i overenskomsterne kommer flere og bedre valgmuligheder, så det enkelte medlem i højere grad selv kan vælge, hvilke elementer hun/han vil lægge vægt på, alt afhængig af hvilken livssituation hun/han er i.

- sikre FOAs forskellige medlemsgrupper størst muligt udbytte og anerkendelse gennem en reform af lokallønssystemet, så det i højere grad er tilpasset faggruppernes behov. En reform kan indeholde alt fra afskaffelse af lokalløn for nogle grupper – over gruppevise objektive tillæg til andre – til individuelle tillæg til enkelte grupper. Sikkerheden for at afsatte midler lander i medlemmernes lommer skal styrkes. Specielt skal det sikres, at tilbageløbsmidler kommer i spil, så det ikke udhuler de lønandele, der bliver lagt ud til lokal forhandling.

- arbejde for, at FOA får øget medlemmernes aktivitet i forhold til forhandlingerne på det private område og stemmeprocenten bliver højere

Det fik vi gjort

Fra det fede – over det smalle – til det magre

Finanskrisen, den økonomiske krise – eller hvad nu man har kaldt krisen i vesten, der har ramt den samlede verdensøkonomi – startede hen over sommeren 2008.

Altså kort tid efter at OK08 var afsluttet efter konflikt på FOAs social- og sundhedsområde, og med et resultat, som rykkede FOA og vores slogan **Mandeløn til kvindefag** helt i front hos medierne og befolkningen. Medlemmernes selvværd og faglige stolthed – og tilslutningen til FOA var også steget i forbindelse med OK08.

Krisen har efterfølgende begrænset FOAs muligheder for at opnå nye store fremskridt på medlemmernes vilkår på arbejdsmarkedet – herunder deres løn.

Det gælder meget synligt ved overenskomstforhandlinger, men også ved påvirkning af lovgivning og regering/Folketing. Det er blevet til meget små skridt fremad – og en aktiv indsats for at hindre og begrænse tilbageslag.

Ikke mindst var det ubehageligt at opleve den aggressivitet, som de offentlige arbejdsgivere lagde for dagen ved overenskomstforhandlingerne.

De ville have: 'Ledelse med meget stort L' og slut med 'medindflydelse og dialog'. Og Noget for noget-syndromet fra Anders Fogh Rasmussen blev et KL-mantra, så selv de (mindste) rimelige forbedringer for lønmodtagerne skulle modsvares af (massive) forringelser.

Denne kongresperiode rækker hen over 3 overenskomstfornyelser, nemlig 2011, 2012 (det private område) og 2013.

OK11 – et smalt forlig

Krisen betød i allerførste omgang, at vi blev præsenteret for en regning ved OK11, som skulle betales. Skønnet for lønudviklingen i den private sektor ved OK08 viste sig at være så meget for højt, så reguleringsordningen gik i minus.

Vi undgik direkte nedsættelser af lønnen. Der blev til gengæld ingen lønstigninger i 2011 til de kommunalt og regionalt ansatte. Først i 2012 steg lønnen – lidt – så reallønnen kunne holdes i det ene af de 2 overenskomstår.

Desværre kunne vi ikke hente tilstrækkelig opbakning fra andre organisationer – og slet ikke fra arbejdsgiverne – til at søge at fordele de få lønkroner til størst muligt gavn for de lavtlønnede.

Kronestigninger i stedet for procentvise lønstigninger led en krank skæbne ved OK11. Arbejdsgiverne fejede ethvert krav om lønpolitik til gavn for de lavest lønnede af bordet.

Meget bedre gik det ikke med krav om ligeløn, mens det tredje led i FOAs krav under overskriften solidaritet – nemlig tryghedsordninger – blev gennemført i kommunerne. Men kun i form af en tryghedspulje med midler til, at uddanne afskedigede medarbejdere for at øge deres beskæftigelsesmuligheder. Bedre sikring af ansatte mod afskedigelse blev blankt afvist af arbejdsgiverne.

De midlertidige aftaler om seniordage/seniorbonus fra OK08 blev gjort permanente – og vi fik taget hul på at beregne pension af særydelser. Vi startede med 2 % af tillæg for aften- og natarbejde i den arbejdstidsaftale, der gælder for døgnarbejde for kost og service og for social- og sundhedsområdet i kommuner og regioner.

Det sidste resultat har betydning i forhold til ligeløn. Det er især kvinder i social- og sundhedssektoren, der får udbetalt disse tillæg for at arbejde aften og nat. Hidtil er der slet ikke betalt pensionsbidrag af disse løndele.

Forhandlingerne om de enkelte overenskomster blev også holdt inden for meget smalle rammer, så de beløb, der blev til ekstra lønstigninger til de enkelte faggrupper lå ofte under 100 kr./måned.

Uanset det beskedne overenskomstresultat blev det godkendt ved urafstemningen med knap 85 % ja-stemmer fra de kommunalt- og regionalt ansatte FOA-medlemmer, der stemte. Stemmedeltagelsen var på 32,5 %.

Det statslige område kom ud med et resultat, der i de store linjer var parallelt med de kommunale og regionale resultater – meget få og begrænsede ændringer i overenskomsterne.

Lønstigningerne var dog endnu mere beskedne, fordi lønudviklingen på det statslige område, var over udviklingen på det private område – især fordi, der i statsområdet var brugt mange midler til lokale aftaler om lønforbedringer.

OK12 – et endnu smallere forlig

Forhandlingerne om OK12 på det private område foregik under en tung dyne af økonomisk pessimisme.

Samlet gik fagbevægelsen til forhandlingerne med krav om sikring af reallønnen, øget tryghed i ansættelsen, bedre uddannelsesmuligheder og værn mod social dumping – altså – at udenlandske firmaer skal overholde danske overenskomster, når de udfører opgaver i Danmark.

FOA havde desuden særlige krav om **Mandeløn til kvindefag**, forbedret barselsorlov og pensionsvilkår. Arbejdsgiverne krævede meget lave – allerhelst ingen – lønstigninger og større fleksibilitet på arbejdstidsområdet.

Som sædvanen er på det private overenskomstområde, blev nogle vilkår ikke afklaret ved forhandling på alle områder, men 'samlet op' i et mæglingsforslag fra forligsmanden.

Det indebar, at vi fik indført pension af ulempeydelser på fritvalgsoverenskomsten med Dansk Erhverv, så der også her beregnes pensionsbidrag af genetillæg, som fx for aften-, nat- og weekendarbejde.

Det endte samlet med beskedne lønstigninger på 2,1 % over 2 år, mere fleksibel barselsorlov og små pensionsforbedringer.

Desuden aftalte FOA sundhedsordninger med Dansk Industri, der giver gratis adgang til forebyggende fysioterapi o.l. og socialrådgivning. Der blev også generelt aftalt initiativer mod social dumping og øgede bidrag til fonde for kompetenceudvikling. Kompetencefonde fra det private område inspirerede senere til aftalen om kompetencefonden med KL ved OK13.

De meget små aftalte lønstigninger, lagde sporet til en ny regning til de offentligt ansatte ved OK13.

Målsætningen om at øge medlemsaktiviteten til overenskomstforhandlingerne på det private område blev ikke nået ved OK12. I hvert fald ikke målt på stemmeprocenten, som faldt yderligere fra 24,4 % i 2010 til kun 17,5 % ved OK12.

OK13 – et magert forlig

Den økonomiske krise kradser videre.
Reguleringsordningen viste sig igen som et tveægget sværd for de offentligt ansatte. Ligesom i 2011 var der desværre en regning, som skulle betales i overenskomstperioden. Regningen var dog denne gang mindre end i 2011.
Men selv de meget beskedne aftalte lønstigninger for offentligt ansatte ved

OK11 var større end lønudviklingen på det private område på grund af den fortsatte krise. På det statslige område valgte man at prioritere generelle – og procentvise lønstigninger – til alle. Ligesom ved OK11 blev de meget små – 1,10 % over 2 år.

Det lykkedes lønmodtagersiden at få finansministeren til at opgive sit krav om at fjerne reguleringsordningen. De fleste organisationer ønsker reguleringsordningen bevaret – fordi den sikrer en vis parallelitet med lønudviklingen på det private område.
Der blev ikke afsat midler til forbedring af de enkelte overenskomster, og derfor indgik de fleste organisationer – herunder FOA – hurtigt aftaler om forhandlingsresultater.
Den store tilbageværende forhindring for et samlet forlig på det statslige område var herefter, arbejdstidsregler for en række lærergrupper i staten.

Det statslige område er i øvrigt præget af, at der først er et samlet bindende forlig, hvis hovedorganisationsområderne (AC, LO og FTF) er enige med statens forhandlere om det samlede forlig.

På det kommunale og regionale område forhandlede vi os igennem til generelle forlig.

Det økonomiske resultat af OK13 er endnu smallere end resultatet af OK11. Generelle lønforbedringer på 1,91 % over 2 år mod de tilsvarende 2,65 % ved OK11.

Ved forhandlingerne om de enkelte overenskomster har der været plads til endnu mindre forbedringer end i 2011. Kun nogle elevgrupper har opnået virkeligt mærkbare ekstra lønstigninger. Ellers er vi generelt et stykke under de ca. 100 kr./måned, som er nævnt som typisk efter OK11. En del overenskomster er også forbedret med mindre pensionsforbedringer – typisk i form af kortere karenstid for start på indbetaling til pensionsordning.

Elevgruppernes vilkår har været prioriteret ved OK13. Det er faktisk også lykkedes at opnå tiltrængte forbedringer til elevgrupperne både vedrørende løn, tryghed og barselsvilkår.

Vi har desuden aftalt at etablere en uddannelsesfond på det kommunale område. Uddannelsesfonden kan støtte medarbejdere med op til 25.000 kr. til efter- og videreuddannelse. Forhåbentlig viser fremtiden, at fonden bliver en succes, ligesom tilsvarende fonde på det private arbejdsmarked. Måske kan uddannelsesfonden forbedre FOA-medlemmers chancer for at efter- eller videreuddanne sig på jobbet.

Tryghedspuljen med midler til at uddanne afskedigede medarbejdere videreføres i kommunerne, og pension af tillæg for aften- og natarbejde hæves yderligere fra 2 % til 4 %.

Ligelønskampen foregår ikke kun ved forhandlingsbordet

Ligelønnen rykker ikke umiddelbart nærmere, men der er både i regioner og kommuner aftalt at arbejde for reel kønsligestilling. Det sker ved at undersøge, om der er forskel på, hvordan en række generelle aftaler anvendes i forhold til kvinder og mænd: aftaler om medindflydelse, om kompetenceudvikling og om trivsel og sundhed.

Endelig er det aftalt at kønsmainstreame udvalgte overenskomster – det vil sige tjekke om overenskomsterne indeholder elementer/bestemmelser, der tilgodeser et af kønnene på bekostning af det andet køn. Det er gavnligt med friske øjne på overenskomster og aftaler for at se, om der er bestemmelser, som i realiteten kun er til gavn for et af kønnene, selv om det ikke på overfladen 'lyser' ud af bestemmelserne.

FOA har også forsøgt via LO-samarbejdet – og ved direkte kontakt til relevante regeringspolitikere at fremme en ændring af ligelønsloven. Det er foreløbig udsat, men vi satser stadig på, at regeringen vil bakke op om en opstramning med en definition af 'arbejde af samme værdi' i lovteksten.

Vi vil fastholde presset for ligeløn, som vi også har styrket gennem vores årlige kampagne 1. november Kvindernes Sidste Arbejdsdag. Kampagnen i 2012 blev en succes på de sociale medier (Facebook) med en livlig og positiv debat – men mindre i de almindelige og landsdækkende medier.

Medarbejderrepræsentanter – også under pres ved OK15

De kommunale og de regionale arbejdsgivere var ved OK13 ude med riven for at nedbringe antallet af medarbejderrepræsentanter, som er særligt beskyttede mod afskedigelse. Det viste sig især at være suppleanter for tillidsrepræsentanter, som de rettede deres angreb imod.

I sidste ende opgav arbejdsgiverne at gennemføre dette angreb på medarbejder repræsentanter. Først på det statslige område – og derefter i kommuner og regioner.

Det var LO-organisationerne med FOA og 3F i spidsen, der var mest aktive modstandere af at give efter for arbejdsgivernes krav på dette område.

Vi må forberede os grundigt på et nyt angreb på TR-systemet fra arbejdsgiversiden ved OK15 – og mon ikke de også går løs på vores arbejdstidsregler?

Forhandlinger med arbejdsgiversiden om ekstraordinært ansatte gjorde det ubehagelig klart, at arbejdsgiverne går efter at aftale løsninger, der ikke bevæger sig en millimeter over de ansættelsesvilkår, der fremgår af lovgivning fra Folketinget – eller direktiver fra EU.

Det får arbejdsgivernes proklamerede tilslutning til den danske model til at klinge meget hult.

Den danske model i form til fremtiden?

I LO-regi – og i samarbejde med FTF – er FOA aktiv i en kampagne for at være organiseret i den rigtige fagbevægelse under sloganet – Er du OK?
Kampagnen er en støtte til vores måde at fastsætte vilkår på arbejdsmarkedet på – den danske model. Den danske model går især ud på:

- at arbejdsmarkedets overenskomstbærende organisationer frit forhandler og aftaler ansættelsesvilkår for lønmodtagere.
- at de arbejdsmarkedsparter, der har indgået aftalerne, sikrer at de indgåede aftaler overholdes.
- at Folketinget inddrager synspunkter fra arbejdsmarkedets parter, når der arbejdes med lovgivning om arbejdsmarkedet.
- at der, når særlige behov opstår – fx i en krisetid – forhandles (trepartsaftaler) om arbejdsmarkedsvilkår mellem repræsentanter for arbejdsgivere og lønmodtagere og regering.

Trepartsforhandlinger på skrømt

Første store anslag mod modellen kom, da den nuværende SSFR-regering i foråret 2012 lagde op til trepartsforhandlinger, for at aftale fælles linjer for arbejdsmarkedspolitikken i lyset af den økonomiske og beskæftigelsesmæssige krise.

Forløbet af forhandlingerne og LO´s rolle heri, med skjulte forsøg på at holde FOA uden for direkte indflydelse og deltagelse, er en reel belastning i forhold til LO. FOAs HB besluttede på den baggrund at give LO et gult kort.

Muligheden for at aftale forpligtende løsninger i trepartsmodellen ved den lejlighed forsvandt med et pennestrøg fra finansministeren.

Næste store anslag mod den danske model kom, da Vejlegårdssagen i sommerperioden 2012 eksploderede med klar politisk indblanding i en lovlig konflikt iværksat af 3F for – igen – at opnå anstændige overenskomstvilkår for personalet.

Dansk Folkeparti, Venstre og Liberal Alliance stod for en politisk kampagne mod 3F, som de i medierne beskyldte for mafia-metoder med den iværksatte blokade. De forberedte sågar forslag til at forbyde konflikter som den foreliggende.

Venstre og Dansk Folkeparti trak deres lovforslag, da en dom i Arbejdsretten anerkendte, at 3F's konflikt var lovlig.

Tredje store anslag mod den danske model stod SSFR-regeringen for, da man i slutningen af april 2013 – med flertal i Folketinget – greb ind i lærerkonflikten på statsområdet og i folkeskolerne.

Baggrunden var en total-lockout iværksat af KL imod Danmarks Lærerforening, fordi KL ikke kunne få opfyldt deres krav til lærernes arbejdstidsregler ved overenskomstforhandlingerne om OK13. Lovindgrebet var med stor tydelighed led i en aftalt strategi mellem KL og regeringen om, at lærerne skulle knækkes, og deres arbejdstidsregler 'normaliseres'.

Lockouten mod lærerne førte til, at KTO – på forslag fra FOA – besluttede at udsætte de øvrige organisationers stillingtagen til det generelle forhandlingsresultat.

Vores krav for at ændre denne beslutning var, at KL skulle vise reel forhandlingsvilje overfor lærerne, eller at lærerne bad os om at skride til godkendelse af KTO-forliget.

Ved et efterfølgende møde i KTO´s repræsentantskab, blev det besluttet at godkende KTO-forliget – efter accept fra Danmarks Lærerforening. FOA fremlagde ved mødet en idé om, at varsle en koordineret sympatikonflikt fra FOA og andre forbund til støtte for lærernes fortsatte kamp mod KL.

Desværre var der KTO-organisationer, der meget hurtigt luftede deres negative vurdering heraf i medierne. Det fratog os muligheden for at overraske arbejdsgiversiden med et nyt våben i en konflikt – på det offentlige område. Og herefter faldt initiativet desværre.
FOA holdt et meget vellykket og stærkt stormøde for de tillidsvalgte lige inden lovindgrebet blev vedtaget i Folketinget.
Kort efter vedtagelsen af lovindgrebet i Folketinget blev resultatet af FOAs urafstemning om OK13 på det kommunale og det regionale område offentliggjort. De ualmindeligt magre resultater blev som nævnt godkendt med et meget stort flertal bag.

Din stemme tæller

Ved OK13 iværksatte FOA ligesom andre LO-organisationer en kampagne for at deltage ved urafstemning om overenskomstresultatet. Kampagnen var koblet på den fælles organiseringsindsats under sloganet: **Er du OK?**
På trods af denne indsats faldt deltagelsen i afstemningen yderligere lidt i forhold til OK11.
Kampagnen analyseres nærmere. Det er blandt andet svært at vide om deltagelsen ville have været endnu lavere, hvis ikke kampagnen var blevet iværksat.

Lav deltagelse i afstemning om overenskomstresultater svækker den legitimitet, der følger af, at de, der omfattes af overenskomsten vælger om resultatet er o.k. – eller – om der skal konfliktes for at søge at opnå noget bedre.

OK11 og OK13 øger bekymringen for den danske model i fremtiden

Flere kriseforlig ved overenskomstforhandlingerne vil gøre det endnu vanskeligere at få forståelse hos medlemmerne for, hvor betydningsfuldt det er, at tage aktivt del i overenskomstforhandlingerne fra formulering af krav til godkendelse af slutresultat.

De offentlige arbejdsgiveres taktik med at bruge vished for et lønmodtagerfjendtligt lovindgreb som ultimativ trussel ved overenskomstforhandlingerne, og deres kyniske anvendelse af lockoutvåbnet, kræver kreative modtræk fra fagbevægelsen på det offentlige område ved kommende overenskomstrunder.

FOAs HB har i den forbindelse taget initiativ til, sammen med øvrige interesserede forbund at gennemføre en udredning og tænke i nye forslag, der kan sikre en fair og lige forhandlings- og konfliktsituation på det offentlige arbejdsmarked.

Ansættelsesforhold og sagsbehandling mellem overenskomstrunderne

Afdelingsønsker om forøget 'faglig muskelkraft' har medført øget fokus på den gode sagsbehandling lokalt og kravene til støtte hertil fra forbundet. HB har fastlagt det som et meget højt prioriteret mål, at FOA vil kendes på den kompetente og effektive sagsbehandling til gavn for medlemmerne. Konkret er der nu oprettet 4 regionale netværk for sagsbehandlere med sociale sager, som giver mulighed for sparring og videndeling på det socialpolitiske område på tværs af afdelingerne. Det forventes, at det sidste netværk i Region Syd igangsættes i efteråret 2013.

For at nå dette mål – i en decentral organisation – er normeringen i forbundet forøget med 7 årsværk. Forøgelsen anvendes både til at sikre øget tilgængelighed til dækning af afdelingernes behov for konkret vejledning og sparring samt til udvikling af sagsbehandlingsredskaber og udvikling af et uddannelsesprogram for sagsbehandlerne i afdelingerne.

Sagsbehandlerzonen

I forsommeren 2013 gik Sagsbehandlerzonen i luften med elektroniske guides til behandling af sager inden for følgende emner

- afskedigelse
- arbejdstid
- løn
- arbejdsskade
- sygefravær

Sagsbehandlerzonen er konsekvent udviklet og baseret på brugernes krav til indhold og funktion. Det er helt afgørende for den faktiske anvendelse og værdi af (it-)redskaber, at de, der i det daglige skal bruge dem, er med til at udvikle og træffe beslutning om redskaberne.

Sagsbehandlerzonen skal ses i sammenhæng med en yderligere udvikling med digitalisering af faglige medlemssager, som ligger foran os.

Det private område

Forbundets og afdelingernes arbejde med de private arbejdsgivere har siden 2010 været drevet som projekter. Med følgende hovedelementer: 1) ændret arbejdsdeling mellem forbund og afdelinger, 2) uddannelse af sagsbehandlere og koordinering af TR-/SR-arbejdet og 3) medlems- og arbejdsgiverregistrering.

Som en del af projektet, har der både kunnet fokuseres på enkelte større virksomheder, geografiske områder og/eller bestemte faglige områder.

På FOAs private overenskomstområde stiger antallet af større udbud i den kommunale ældrepleje og antallet af private dagplejere og daginstitutioner. Særligt på fritvalgsområdet (i ældreplejen), vikarbureauer og handicap- og respirationshjælp er der stor udskiftning af firmaerne, og dermed vanskeligheder ved at opnå overenskomstdækning.

Antallet af private daginstitutioner vokser som nævnt ovenfor. Det er i overenskomstperioden lykkedes at indgå overenskomst med Frie Børnehaver og Fritidshjem, med Landsorganisationen Danske Daginstitutioner og med Daginstitutionernes LO. Vi er også tæt på at underskrive en overenskomst med Menighedernes Daginstitutioner. Selv om overenskomsterne skal tiltrædes af de enkelte institutioner, må det forventes, at vejen er banet for en overenskomstdækning af langt hovedparten af landets privatinstitutioner.
I forhold til TR-dækningen på det private område ser det ud til at mulighederne for TR-valg langsomt forbedres, i takt med at flere større, private aktører går ind på området. Til gengæld er organisationsgraden stadig betydeligt lavere end på de tilsvarende kommunale områder.

FOA må nu afklare og fastlægge den fremtidige prioritering og opgavefordeling på det private område.

Fratrædelsesgodtgørelse – en lang tur i retssystemet

Sagerne om ret til fratrædelsesgodtgørelse ved afskedigelse efter det fyldte 60. år for ansatte med 12-15- eller 18 år på bagen (funktionærlovens § 2a) startede i forrige beretningsperiode. På baggrund af en afgørelse ved EU-domstolen i oktober 2010, har vi ført en række sager for FOA-medlemmer om § 2a ved Landsretten. Landsretten afsagde dom i april 2013. Vi var ikke tilfreds med alle afgørelserne, som derfor er anket til Højesteret. Arbejdsgiverne har anket andre afgørelser. Højesteret behandler sagerne — i januar 2014.

Ligebehandling og forskelsbehandling

FOAs førende position på området ligebehandling og forskelsbehandling er fastholdt og videreudviklet. Vi fører mange sager ved domstole for at sikre medlemmernes rettigheder.

På ligebehandlingsområdet har vi vundet en epokegørende sejr, idet det er fastslået, at en arbejdsgiver, der opsiger en kvindelig medarbejder – herefter får at vide, at hun er gravid – og alligevel fastholder opsigelsen, diskriminerer i strid med ligebehandlingsloven. Vi måtte igennem Byret, Landsret og Højesteret før vi havde den endelige – og epokegørende afgørelse.

En retssag inden for forskelsbehandlingsloven om opsigelse af en overvægtig dagplejer har vi startet ved byretten i Kolding med påstand om diskrimination. Sagen er i starten af 2013 overgået til behandling ved EU-domstolen for at vi kan få fastslået, om diskrimination på grund af fedme er omfattet af Menneskerettighedskonventionen og af EU's charter om grundlæggende rettigheder.

Retssager og forhandling

Forholdet til de offentlige arbejdsgivere har desværre udviklet sig sådan, at de efterhånden for sjældent vil medvirke til at aftale pragmatiske løsninger på

uenigheder i konkrete medlemssager. Det gælder meget markant for KL, som i stigende omfang meddeler, at de ikke vil aftale noget bedre end det, som en kommune har villet medvirke til.

Det peger også på at styrke vores lokale 'faglige muskler' for at opnå bedre lokale resultater – og det peger desværre også i retning af, at vi kan blive nødt til at gå rettens vej med sager, som burde kunne løses ved forhandling.

Arbejdsskader – store erstatninger, mange retssager

Tilsvarende gælder også på arbejdsskadesområdet: Vi fører en mængde retssager – og vinder de fleste. Det fører til meget store beløb i erstatninger til de enkelte arbejdsskadede medlemmer – men også til meget store udgifter til advokatbistand.

Vi undersøger mulighederne for selv at føre nogle arbejdsskadessager, ligesom vi selv fører retssager på det ansættelsesretlige område. Vi undersøger også, hvordan vi kan presse arbejdsskadestyrelsen til at træffe mere rimelige afgørelser i overensstemmelse med domstolenes vurderinger, så vi ikke behøver at anke og føre retssag i så mange tilfælde.

En skærpet forebyggelsesindsats vil forhåbentlig være til gavn for – i første række – medlemmerne, og i næste række samfundsøkonomien og FOA.

FOA i fortsat bevægelse

Det var målet

FOA vil være en attraktiv og slagkraftig organisation med mange medlemmer. En organisation, der kan levere professionel service og opgavevaretagelse til sine medlemmer. En organisation, der er kendetegnet ved sit stærke og lokalt funderede medlemsdemokrati.

For at komme i den retning vil FOA i de næste 3 år

- arbejde for, at medlemstallet ved kongressen i 2013 som minimum er det samme som ved kongressen i 2008. I 2013 skal vi være minimum 169.205 erhvervsaktive medlemmer.

- arbejde for at styrke indsatsen for mangfoldighed, herunder styrke medlemsorganiseringen og arbejdet med Netværk i Fagbevægelsen (NIF).

- udvikle FOAs demokrati, så det enkelte medlem oplever sin adgang og deltagelse er blevet styrket.

- arbejde for at faggrupperne sætter tydeligt præg på FOAs indsatser, så medlemmerne kan se, at omdrejningspunktet for indsatserne er deres egen hverdag på arbejdspladserne.

- arbejde for at fremme kvaliteten af FOAs serviceløfter og medlemmernes kendskab til dem. FOAs serviceløfter skal være kendte for at leve op til medlemmernes forventninger, og medlemmerne skal vide, hvad de kan forvente af FOAs serviceløfter.

Det fik vi gjort

2015 – Medlemmernes FOA

Målet for **2015 – Medlemmernes FOA** er at kongressen i år skal kunne tage stilling til en ny organisation og struktur for en moderne fagforening, der matcher kravene de næste 10-15 år. Formålet med at forny FOAs organisation og demokrati er at skabe en bæredygtig, slagkraftig og attraktiv organisation for medlemmerne. Udviklingen startede tilbage i 2004, hvor FOAs kongres vedtog serviceløfterne og strukturkongressen, der i 2006 vedtog demokratiløftet. Kongressen satte i 2008 et komma i diskussionen af FOAs strukturelle og demokratiske udvikling og gav HB i opdrag at gennemføre en diskussion af mulighederne for ændringer i FOAs struktur og demokrati. På kongressen i 2010 blev der på den baggrund foreslået lovændringer bl.a. vedr. regionsansatte medlemmer. Herudover blev kongressen i 2010 forelagt arbejdsgrundlaget FOA fortsat i bevægelse. I indeværende kongresperiode har Lov- og Perspektivudvalget (LPU), der blev nedsat under HB forud for kongressen i 2010, fået til opgave at udarbejde forslag til ændringer af FOAs organisation og struktur til denne kongres byggende på grundlaget fra strukturkongressen og arbejdsgrundlaget fra kongressen i 2010.

I juni 2011 fremlagde Lov- og Perspektivudvalget en plan for processen frem til kongressen 2013 for HB, der godkendte og afsatte 10 mio. kr. til at gennemføre denne proces. Erfaringer med store organisatoriske forandringsprocesser i FOA gennem de sidste 9 år viser, at en sådan proces kræver grundig tilrettelæggelse for at sikre gennembearbejdede beslutningsgrundlag om den organisation, FOA ønsker at være. Det er ligeledes vigtigt, at ejerskabet til projektet er bredt funderet i FOA og i særdeleshed i HB, for at det er muligt at realisere ønskerne. Derfor blev der tilrettelagt en proces med en planlægningsfase (juni–december 2011), hvor HB med oplæg fra Lov- og Perspektivudvalget udviklede strategi for FOAs udvikling frem mod 2015. Dernæst en Inddragelses-, debat- og afprøvningsfase (januar 2012– januar 2013), hvor fokus var på bred

inddragelse samt på at debattere og afprøve elementer for at nå målene i strategien. Dernæst en kongres- og beslutningsforberedende fase (fra januar–september 2013), hvor udarbejdelsen af oplæg til kongressen påbegyndes. Efter kongressen i oktober/november 2013 følger en implementeringsfase. I alle faser har Lov- og Perspektivudvalget forberedt oplæg til HB, som HB efterfølgende har drøftet.

Planlægningsfasen

I planlægningsfasen udviklede og besluttede HB strategien. På HB-møderne fra juni–december havde HB grundige drøftelser af hhv. FOAs udfordringer og muligheder, FOAs mål og FOAs midler. Til hvert HB-møde fra juni–december 2011 blev der udarbejdet analyser og undersøgelser, herunder en kortlægning i 29 afdelinger med en pejling på tidsforbrug og interview. Desuden analyser af den økonomiske udvikling, udvikling i kontingent og medlemstal, organisationsprocent. Undersøgelser af kompetencer hos TR og sagsbehandlere, åbningstider og meget mere. Desuden blev der udarbejdet inspirationsmateriale og cases fra andre og FOAs egen organisation som input til HB's drøftelser. Der blev afholdt HB-seminar i november, hvor HB udarbejdede den første skitse til strategien. HB færdiggjorde og besluttede strategien på deres møde i december 2011. Strategien blev udformet som et udviklingskort med 5 udviklingsspor og 4 overordnede mål.

Afprøvnings- og debatfasen

HB igangsatte 11 eksperimenter, der har afprøvet konkrete løsninger med at nå målene i strategien. HB drøftede først forslag til eksperimenter fra Lov- og Perspektivudvalget på HB-mødet i februar 2012. Ved samme lejlighed var der mulighed for at tilkendegive sin interesse for deltagelse i eksperimenterne.
I den efterfølgende periode blev eksperimenterne organiseret og igangsat. I april blev der afholdt kickoff-møde for eksperimenterne. I september blev der afholdt midtvejsseminar og i januar 2013 afslutningsseminar for eksperimenternes deltagere og styregrupper. Der har været involveret over 100 personer i arbejdet med eksperimenter i FOA. Hertil kommer de medlemmer, TR og kolleger, der har været berørt.

I perioden har der på hvert HB-møde været formidlet fortællinger og status på eksperimenterne og på FOA NET.

VI har lært meget af eksperimenterne – både lokalt og centralt, i sektorer og faglige udvalg mv. I forbindelse med midtvejs- og afslutningsseminaret har der været udarbejdet erfaringsopsamlinger. Herudover er hvert eksperiment evalueret, og der har været foretaget kvantitative før- og eftermålinger blandt medlemmer og andre berørte for at blive klogere på eksperimenternes virkning og effekt på kort sigt. Flere af eksperimenterne har givet læring og idéer, der er allerede nu er blevet videreført. Evalueringerne og erfaringer fra eksperimenterne har bidraget til det debatoplæg, der blev debatteret på regionale kongresmøder i den efterfølgende fase. Ligesom erfaringerne vil udgøre et nyttigt bidrag, når HB efter kongressen skal implementere beslutningerne.

Kongresforberedende fase

I februar drøftede HB temaer til det debatoplæg, der efterfølgende blev drøftet på 8 regionale møder for de kongresdelegerede. I marts drøftede HB udkast til debatoplægget og fra april til maj blev de regionale kongresmøder gennemført.

Debatoplægget byggede på viden og erfaringer fra de mange undersøgelser og analyser i planlægningsfasen, på evalueringerne fra de 11 eksperimenter og på input fra HB-møder herom. Debatoplægget indeholder en lang række forskellige løsningsforslag, som de kongresdelegerede diskuterede, justerede og gav yderligere forslag til. Herudover tilkendegav de delegerede hvilke af løsningsforslagene, det kunne være en god idé at arbejde videre med. I perioden er der også gennemført interview med afdelingsformænd om deres interesser ift. debatoplæggets temaer og forslag.

I juni 2013 drøftede HB det første udkast til kongresoplæg. Kongresoplægget blev udarbejdet på baggrund af tilbagemeldingerne fra de regionale kongresmøder og på baggrund af et forberedende seminar i Lov- og Perspektivudvalget.

På baggrund af dialogen i HB i juni blev det besluttet ikke at afholde en strukturkongres i 2014 med afsæt i udkastets anbefalinger, men i stedet at lægge op til beslutninger på denne kongres og lade HB føre dem ud i livet i denne kongresperiode.

Serviceløfterne

FOAs kongres i 2010 besluttede sig for at: Arbejde for at fremme kvaliteten af FOAs serviceløfter og medlemmernes kendskab til dem. FOAs serviceløfter skal være kendte for at leve op til medlemmernes forventninger og medlemmerne skal vide, hvad de kan forvente af FOAs serviceløfter.

I forlængelse af kongressen iværksatte HB projekt serviceløfter. Projektet havde imidlertid lidt vanskeligheder med at komme i gang, måske fordi HB samtidig igangsatte projektet **2015 – Medlemmernes FOA** og projekt **Muskelkraft**. Begge projekter har også haft et fokus på service. Her ved afslutningen af kongresperioden har HB valgt at kæde projektet sammen med diskussionerne i 2015 – Medlemmernes FOA og i skrivende stund indeholder kongresoplægget fra dette projekt et kapitel om Faglig service og kvalitet.

HB har foretaget en undersøgelse blandt medlemmerne og glædeligt er det, at medlemmerne alt overvejende er tilfredse med den service de modtager. Serviceløfterne siger imidlertid ikke medlemmerne ret meget – faktisk har de ikke kendskab til de konkrete løfter. Dette styrker den opfattelse, der har været drøftet i HB, at serviceløfterne først og fremmest har været en god fælles ramme i det forpligtigende fællesskab og løftestang for organisatoriske forankringer. I forhold til medlemmerne er det væsentligste, at de oplever, at der ydes en god service.

Serviceløfterne blev vedtaget tilbage på kongressen i 2004 og har således næste år 10 års jubilæum. HB diskuterer op til kongressen, hvordan vi i højere grad kan arbejde dynamisk med serviceløfterne, da serviceløfterne jo skal være løfter til medlemmerne om den service, de har brug for — altså på den virkelighed medlemmerne og arbejdspladserne befinder sig i. Da der er gået 9 år siden serviceløfterne er blevet vedtaget, er det måske tid til forandringer, men vel og mærke fortsat på en måde, der respekterer det lokale demokrati og samtidig er en del af det forpligtigende fællesskab.

Au pair-indsatsen

FOA har siden 2005 arbejdet aktivt for bedre vilkår for de 3-4.000 au pairer, der opholder sig i Danmark. Au pair-ordningen har udviklet sig til et program for import af billig huslig arbejdskraft, der arbejder i Danmark uden de rettigheder, alle andre på det danske arbejdsmarked ellers har. Alle personer, der i dag søger ophold som au pair i Danmark, kommer fra lande uden for EU — mere end 80 % kommer fra Filippinerne — og har derfor altid truslen om udvisning hængene over hovedet, hvis de af den ene eller anden årsag mister arbejdet som au pair. Dette forhold fører både til, at au pairerne finder sig i alt for mange krav fra værtsfamiliernes side, og at det kan være meget vanskeligt for FOA at forfølge sagerne for au pairerne, når de er holdt op; de vil ofte være nødt til at forlade Danmark, længe inden en sag kan være gennemført. Derfor er FOAs hovedspor i arbejdet at øge au pairernes rettigheder under og efter opholdet som au pair.

Medlemsgruppe

Au pairerne har haft mulighed for at blive medlemmer af FOA siden 2005, men det er først i 2011, der kommer fart i organisering af gruppen, da forbundet får en henvendelse fra en gruppe af aktive au pairer, der havde fagforeningserfaringer fra organisering af hushjælpere i bl.a. Hong Kong og Singapore.

Medlemsgruppen af au pair er gået fra 0 til 100 siden faggruppen blev stiftet i august 2011. Det giver naturligvis store udfordringer at organisere en gruppe, der forudsætningsvis kun kan være medlemmer 2 år, og som ikke kender meget til danske arbejdsmarkedsforhold på forhånd. Det har da også været helt afgørende for den begyndende organisering, at aktiviteten styres af au pairerne selv, og at vi i en projektperiode (forlænget til udgangen af 2014) har ansat en af de oprindelige stiftere af faggruppen, Jean Gocotano, som talsperson og organisator for au pairerne.

Samarbejdspartnere

Udover organiseringen af au pair har FOA drevet et netværk for interessenter — forskere, kirker, journalister, filippinske foreninger — på au pair-området igennem en årrække. Ud af dette netværk har der udviklet sig et fast samarbejde med Kirkernes Integrations Tjeneste (KIT), og sammen med KIT driver FOA i dag Au Pair Network, der har fået en 4-årig bevilling fra SATS-midlerne på 1 mio. årligt til at yde rådgivning til au pairerne.

Det Nationale Forskningscenter for Velfærd (SFI)-rapport og ILO-konvention

FOA støttede i efteråret 2011 distributionen af dokumentarfilmen Au pair. Dokumentaren gav anledning til (endnu) en offentlig debat om au pairernes ringe forhold i Danmark, og en del af afslutningen på denne debat blev, at beskæftigelsesministeren bestilte en rapport hos SFI om området. Rapporten **Den danske au pair-ordning** udkom i maj 2013, men rapportens resultater, der stemmer helt overens med FOAs vurderinger, har endnu ikke givet anledning til ændringer i reglerne og styrkelse af au pairernes rettigheder. Desværre.
Et andet spor der kan medføre ændringer i au pair-reglerne, er en evt. dansk ratifikation af ILO-konvention nr. 189, der handler om minimumsvilkår for personer, der arbejder med husligt arbejde i private hjem; et arbejdsmarked der globalt anslås til at omfatte mere end 100 mio. migrantarbejdere. Beskæftigelsesministeriet overvejer stadig om og i hvilket omfang, at Danmark skal tiltræde konventionen. FOA og LO presser på for at få konventionen tiltrådt, i det mindste så den gælder for au pair-området.

Sager

FOAs au pair-ansvarlige har alene i første ½-år af 2013 modtaget mere end 800 henvendelser fra au pairer. Fra sommeren 2012 til 2013 har forbundets jurist haft 18 konkrete sager for au pairer. Nogle af disse sager kommer fra Jean, nogle fra KIT og nogle fra Dansk flygtningehjælp (der også har en rådgivningsfunktion for au pairer). Sagerne drejer sig hovedsageligt om manglende løn, løn i opsigelsesperioden, betaling af flybillet, betaling af diverse gebyrer og faderskabssager.

Bredere og mere helhedsorienteret fokus på medlemsorganisering og fastholdelse

På sidste kongres blev det sat som mål at udarbejde en samlet marketingsstrategi for organisering og fastholdelse af medlemmer – blandt andet gennem dialog med de enkelte sektorer for at formulere sektorspecifikke mål for udvalgte faggrupper, hvor der er et stort organiseringspotentiale.

FOA har i højere grad haft fokus på sammenhængen mellem uddannelse af tillidsrepræsentanter og deres daglige arbejde med medlemsorganisering og organisering af arbejdspladsbesøg.
FOA har især arbejdet med at understøtte tillidsrepræsentanterne i at tænke hjælpen til kollegerne og medlemsorganisering sammen – lige fra en ansættelses start. Her arbejdes også med, at tillidsrepræsentanter på alle områder dækker sin arbejdsplads ind, også i forhold til de FOA-grupper, der ikke har egen tillidsrepræsentant. Medlemmerne vil dermed i højere grad opfatte FOA som en helhed og blive mere opmærksomme på FOAs arbejde og betydning.
Konkret viser det sig at: I den gruppe af afdelinger, der ikke er omfattet af den ekstraordinære indsats, har medlemsfaldet været på 1,4 %, mens den i gruppen af afdelinger, der er omfattet af indsatsen, kun har været på 0,4 % i perioden 31.10.09–30.04.11. Generelt ved vi altså, at indsatsen betyder flere medlemmer. Udfordringen er at holde fokus efterfølgende, når projekterne slippes.


HLT
Falck DRF
REGION
REGION
SJÆLLAND
Region Syddanma
XXL

I Kost- og Servicesektoren er der etableret samarbejde med KLS om afholdelse af medlemsorganiseringskurser for TR og FTR'ere, samt for TR'ere med anden etnisk baggrund. Desuden er der frikøbt tillidsrepræsentanter til arbejdspladsbesøg, hvor løntjek og medlemsorganisering er i fokus.

Organiseringen af serviceassistentelever har været vanskelig at komme i gang med, idet afdelingerne ikke har de samme formelle aftaler afdelingerne i mellem, som i de 2 store sektorer. Der er netop udarbejdet en ny aftale på området, hvor skole-/elevteamet i samarbejde med sektoren, er tovholder på at besøge skoler med serviceassistentelever.

I Pædagogisk Sektor har pædagogmedhjælpere længe været et prioriteret område i indsatsen, og er det fortsat. Der har været afholdt kurser, og der har været givet bistand til organisering – bl.a. arbejdspladsbesøg i en række afdelinger.

Pædagogisk Sektor har sammen med forbundet og de lokale sektorer og faggruppere repræsentanter fra 4 afdelinger iværksat et projekt for at organisere omsorgs- og pædagogmedhjælpere i de 4 afdelinger. Formålet var dels af få flere organiseret, dels at indsamle erfaringer med medlemsorganisering på området. Projektet startede med et kursus om medlemsorganisering, løntjek og særlige forhold på området. De første besøg gav gode erfaringer, flere medlemmer og en række lønsager. Det har været svært at få adgang til arbejdspladserne, så vi har eksperimenteret med at møde omsorgsmedhjælperne på parkeringspladser og lignende, fx når de møder tidligt eller i overlapningen mellem aften- og nattevagter. Projektet er ikke afsluttet, men vi er allerede ved at sprede erfaringer til andre afdelinger, hvor vi sætter særligt fokus på omsorgsmedhjælperne.

Social- og Sundhedssektoren er et andet højt prioriteret område. Også her har afdelinger og forbund i fællesskab afholdt kurser, organiseret og udført arbejdspladsbesøg.

I Social- og Sundhedsafdelingen i København har der været et projekt, hvor samtlige tillidsrepræsentanter er blevet tilbudt 2-dages kurser. Efterfølgende er alle arbejdspladser besøgt i samarbejde mellem FTR, TR og organiserings-teamet. Det har på under et år givet ca. 160 indmeldelser med hjem i hånden. Dertil skal lægges de indmeldelser, der følger af, at vi kommer ud på arbejds-pladsen, efterfølgende indmeldelser og overflytninger.

På teknik- og serviceområdet har der været fokus på der store antal ekstra-ordinært ansatte. På den baggrund har forbundet i samarbejde med afdelin-gerne på Fyn haft et mindre projekt, hvor vi besøgte sektorens arbejdspladser med løntjek og medlemsorganisering.

I 2012 og '13, har det været drøftet i HB, hvordan der fremadrettet kan sikres en øget helhedsorienteret indsats om organisering og fastholdelse. Baggrun-den for drøftelsen har været en vurdering af, at FOA med fordel kan arbejde med at sikre en bredere og mere sammenhængende indsats på tværs af orga-nisationen. I analysen, der ligger til grund for arbejdet, peges der bl.a. på, at der i højere grad i organisationen bør sikres et bredt ejerskab til medlemsorga-nisering i FOA, idet det vurderes, at fokus på medlemsorganisering og fasthol-delse ikke i tilstrækkelig grad er indarbejdet som et grundelement i alle dele af FOA. Herudover understreges det, at der bør sikres mere viden om, hvor og hvordan resurserne til organisering og fastholdelse bruges bedst muligt. Og ligeledes peges der på, at der skal ske en videreudvikling af samarbejdet mel-lem forbund, a-kasse, og de faglige afdelinger, således, at der skabes den bedst mulige synergi i arbejdet vedrørende organisering og fastholdelse.

Med det udgangspunkt er det besluttet i 2013 at nedsætte en smal og be-slutningsdygtig gruppe bestående af videnspersoner fra forbundet samt 2 forbundspolitikere hhv. formand/næstformand og den politisk ansvarlige for området. Denne gruppe har til opgave at sikre koordinering og overblik over områder, der vedrører organisering og fastholdelse, og som i dag ikke allerede er fast forankret og igangsat i organisationen som indsatsområder. Gruppen

skal med det udgangspunkt kunne træffe beslutninger om, hvordan der skal arbejdes med relevante temaer af tværgående karakter.

Skole- og elevindsatsen

Der har særligt siden 2011været øget fokus på skole- og elevindsatsen. Og med endnu mere styrke fra marts 2012, hvor der blev etableret et egentligt skole- og elevteam i forbundet. Det betød, at det elevfaglige arbejde og arbejdet med at organisere elevmedlemmer i FOA blev koblet tættere til hinanden. Samtidig blev der ansat 3 elevmedarbejdere, der regionalt arbejder tæt sammen med afdelingerne om bl.a. at sikre, at der kontinuerligt året rundt sker opsøgende besøg på skolerne med henblik på at organisere elever, og give eleverne kendskab til FOA. Hver lokalafdeling har fået en sparringspartner, hvis hovedopgave er at organisere flere elever og i samarbejde med afdelingerne at gennemføre flere skolebesøg, klassebesøg og andre arrangementer for eleverne på skolen og i den lokale afdeling. Der er herudover arbejdet målrettet med trykt materiale til afdelingerne, bl.a. skolebesøgsplakater, postkort til uddeling vedr. fredagsbar, plakater til lokale elevvalg og meget mere.

Alle elever på social- og sundhedsuddannelsen og på pædagogisk assistentuddannelsen har nu mulighed for at købe studiebøger med op til 25 % rabat, hvilket alle ikke havde i 2011. Bogsalget betyder, at der er mulighed for at markedsføre FOA, inden eleverne starter på uddannelsen. Der er også i perioden igangsat et stort fælles projekt for at gøre det muligt for eleverne at købe studiebøger via nettet, for på den måde også at være der, hvor eleverne er – på nettet. FOA er også i perioden blevet mere synlige på de sociale medier og særligt på **Facebook**, med vores egen 'foaelev'-side, hvor der skrives om lokale aktiviteter, og hvor der bringes historier og oplæg, der giver mening for eleverne.

Der har også været arbejdet med at mindske frafaldet af elever ved overgangen fra uddannelse til arbejdsmarked. Flere afdelinger indkalder nu deres elever inden afslutning på uddannelsen for at informere om de 'nye' rettigheder og pligter, de har efter endt uddannelse, samt om de tilbud den lokale afdeling har til færdiguddannelse. En gang om måneden sendes der et nyhedsbrev ud til alle elevansvarlige om de nye tiltag, der er gang i, hvilke begivenheder der

er og sidst men ikke mindst de gode historier, der er ude fra landet. Der er lavet ens kontingentregler, så alle elever, der tjener under maksimal dagpengesats (pr. 1. september 17.355 kr.) skal betale 65 kr.

I 2012 lavede FOA en særlig indsats i forbindelse med indsamling af krav til OK13, vi fik lavet en pjece og holdte mange oplæg, hvilket har resulteret i, at flere af elevernes krav er kommet igennem ved overenskomstforhandlingerne. Det øgede fokus har resulteret i, at FOA har fået flere elevmedlemmer – fra 28. februar 2011 til 28. februar 2013 havde vi en elevmedlemsfremgang på 1.376 elevmedlemmer svarende til en stigning på 15,7 %.

Med inspiration fra organiseringsarbejdet på arbejdspladserne, hvor der årligt tilrettelægges en kampagneuge (uge 46), er der ligeledes på skoleområdet indført en årlig kampagneuge på skolerne, hvor alle skoler besøges massivt. Der er mange optag om året på skolerne, men især i august måned er der et stort optag — derfor er der indført en årlig skolebesøgsuge, hvor alle kræfter bliver lagt i. I 2012 var omdrejningspunktet en kampagne, der handlede om at oplyse eleverne om den danske model og det danske overenskomstsystem. Udfordringen er, at der er tale om relativt svært stof, det er svært at skabe opmærksomhed om — ikke mindst, hvis man er en ung nystartet elev uden stor baggrundsviden om fagforeningssystemet. Kampagnen lykkedes godt, da det i kampagnen blev vist, at den danske model, var en smuk kvinde (Sofie Lassen Kahlke klædt ud i smuk glitrende kjole), og ikke blot et forhandlingssystem på det danske arbejdsmarked. Dette blikfang gjorde det muligt for FOA, at tage nogle gode drøftelser med de unge om vigtigheden af den danske model som forhandlingssystem. Denne kampagne blev ligeledes brugt i skolebesøgsugen i uge 36, 2013.

Mangfoldighed

Der er i perioden igangsat en vifte af aktiviteter. Der er stor interesse i at deltage i aktiviteterne. Medlemmerne vil gerne inviteres ind, men har svært ved at sætte en dagsorden selv.

FOA har haft nedsat en tænketank, der skulle sætte en ny dagsorden for arbejdet med mangfoldighed/diversitet. FOA ønskede at sætte øget fokus på den positive effekt, som mangfoldighed giver på arbejdspladserne. FOA ville udfordre og udfordres på en påstand om, at forskellighed øger den oplevede kvalitet på velfærdsområderne.

Tænketanken har arbejdet med mangfoldighed/diversitet i en mere bred betydning. Tænketankens arbejde er udfoldet som en række konkrete arrangementer og debatter afholdt på 4 arbejdspladser og 3 skoler. Der er bl.a. udviklet et teaterstykke på baggrund af dialogmøderne.

Midtvejs i processen har vi måttet konstatere, at konsulentfirmaet (MidtLab), som vi havde engageret til opgaven, ikke fuldt ud har levet op til de forventninger, vi havde. De ikke har leveret det aftalte samtidig med, at vi ikke havde troen på, at de på sigt ville være i stand til det. Det er derfor besluttet, at ophæve kontrakten med MidtLab. Der pågår nu overvejelser om, hvordan vi på anden måde kan leve op til de mål i handlingsplanen som mangfoldighedstænketanken skulle dække.

Der er udgivet **Diskrimination og forskelsbehandling på arbejdspladsen**, der er en informativ og handlingsorienteret pjece til afdelinger og tillidsvalgte.

Der er udviklet et mangfoldighedsværktøj, det består af en vejledning i PowerPoint-format til gennemførelse af integrationsprojekter lokalt. Værktøjet udspringer af Mangfoldighed og fællesskab på arbejdspladserne.

HB har afsat en pulje på 150.000 kr. til at støtte oprettelsen af NIF-netværk

(Netværk I Fagbevægelsen) i afdelingerne. NIF er et frivilligt netværk af aktive i fagbevægelsen, der arbejder for etnisk ligestilling.

Mangfoldighedskalendere i form af spiral- og vægkalender udsendt til afdelinger og tillidsvalgte.

Der er afholdt forskellige typer informationsarrangementer, konferencer, kurser, temadage m.m.

FOA i farver er rettet mod alle medlemmer med interesse for mangfoldighed, rummelighed, etnisk ligestilling og integration. Der blev afholdt som 4 regionale 1-dagsarrangementer i Region Midt, Region Hovedstaden, Region Syd og Region Sjælland.

Der er afholdt medlemskurser, der introducerer medlemmer med anden etnisk baggrund en dansk til fagbevægelsen og FOA. Formålet er at skabe forståelse og indsigt i FOA samt inspirere til aktiv deltagelse. Der er udviklet TR-overbygningskurser med det formål at klæde tillidsrepræsentanterne på til at kunne møde udfordringerne på arbejdspladser med etnisk mangfoldighed.

Der har været afholdt konferencen: Dagen for dig samt årlige 21. marts-arrangementer i forbindelse med FN's internationale dag mod racisme i samarbejde med 3F og andre LO-organisationer.
Der afholdes en række aktiviteter i NIF-regi blandt andet et landsmøde for de aktive i de lokale NIF-netværk og andre interesserede.

De tillidsvalgte i FOA – og styrkelse af den decentrale organisation

FOA har i kongresperioden fortsat det systematiske arbejde med at komme tættere på arbejdspladserne og sikre en målrettet styrkelse af FOAs

tillidsvalgte. Der er blevet arbejdet konkret med at få implementeret nogle af de langsigtede strategier og løfter til TR og AMR. I det følgende gennemgås de initiativer, der er iværksat i tæt samarbejde mellem afdelingerne og forbundet med det formål at styrke FOAs tillidsvalgte på arbejdspladserne.

Der er i kongresperioden blevet arbejdet konkret med

- at udarbejde og indgå 3-årige rammeaftaler om lokal uddannelse for perioden 2013-2015.
- at styrke tillidsrepræsentanterne gennem implementeringen af TR-løftet version 2.
- at styrke AMR'er gennem udfoldelsen af AMR-løftet.
- at videreudvikle Linjeuddannelsen og Akademiuddannelserne til FTR.
- at sætte yderligere fokus på medlemsorganisering og den danske model på alle uddannelser, kurser og øvrige læringsaktiviteter.
- at styrke uddannelsesindsatsen gennem målrettet udvikling og anvendelse af forskellige læringsformer.
- at give alle FOAs tillidsvalgte nye og målrettede muligheder for viden, læring og netværk gennem en videreudvikling af Tillidszonen.
- at opsamle viden om – og styrke MED-arbejdet og de tillidsvalgtes indflydelsesveje.
- at styrke den aktivistiske arbejdsform.
- at udvikle og implementere nye MED-kategorier og sikre en ensartet registrering af TR/AMR. Registreringen har været en forudsætning for, at afdelingerne og forbundet kan målrette information og kompetenceudviklingstilbud til den enkelte tillidsvalgte.


ULIGHED I SUNDHED
FRIVILLIGE
FOA
FAGGARBEJDE
PenSam
NEJ

Indgåelse af rammeaftaler om lokal uddannelse for perioden 2013-2015

Forbundet indgik ultimo 2012 for tredje gang 3-årige rammeaftaler med samtlige lokalafdelinger omkring lokal uddannelse og AKUT. Det er et fælles mål for alle parter at anvende AKUT-midlerne på en økonomisk, politisk, moralsk og juridisk forsvarlig måde inden for de muligheder, der ligger i MED-aftalen og TR-aftalen, indgået med arbejdsgivermodparten.

Aftalen forpligter parterne til at anvende midlerne i overensstemmelse med de af HB og kongressen trufne beslutninger om TR- og AMR-løftet og uddannelsespolitikken.

Aftalen baserer sig på en fælles grunduddannelse til TR, lokalt aftalte og målrettede læringsaktiviteter til TR og AMR, en fælles udviklingsplatform til udvikling af læring og værktøjer til FOAs tillidsvalgte samt en styrkelse af arbejdspladsfokus i alle læringsaktiviteter.

TR-løftet version 2 er blevet implementeret

Der har i kongresperioden været arbejdet intensivt med implementering af TR-løftet version 2. TR-løftet er et af de største organisationsudviklende projekter, idet det indebærer en forandring af organisationen på alle niveauer, involverer samtlige afdelinger og tillidsrepræsentanter og hænger tæt sammen med både serviceløfterne og demokratiløftet – som FOA har givet medlemmerne.

TR-løftet introducerer samtidig en tænkning, som er ny i fagbevægelsen, nemlig udviklingen af den faglige organisation gennem en klar arbejdsdeling mellem FOA og TR, gennem en styrkelse af TR's platform på arbejdspladsen og gennem en systematisk udvikling af TR. TR-løftet handler således om at opbygge muskelkraft på FOAs arbejdspladser gennem delegering af organisationens opgaver og udvikling af den arbejdspladsnære medlemsservice. Grundlaget for opbygningen

af muskelkraft på arbejdspladsen er TR-aftalerne, som FOA indgår med hver enkelt tillidsrepræsentant om deres opgaver og udviklingsmål.

De tillidsvalgte, der har indgået en TR-aftale, har haft en dialog omkring og har en aftale om deres inddragelse i løsningen af serviceopgaver på arbejdspladsen – herunder hvilken støtte og uddannelse, de skal have for at kunne løse opgaven. Og der er således også tilrettelagt et system, der kan håndtere, at de tillidsvalgte bliver inddraget.

De effekter som umiddelbart kan ses er følgende

- Styrket platform er afgørende for TR's virke. TR tillægger det stor betydning, at de har en stærk platform. En stærk platform og en konstruktiv relation til ledelsen har stor betydning for opgaveløsningen og til organiseringsarbejdet. Samtidig har de afdelinger, som har haft en dialog med arbejdsgiverne om tilgangen til uddannelsen af tillidsrepræsentanterne, alle fået en meget positiv respons. Oplevelsen er meget klart, at arbejdsgiverne anerkender målet om at styrke TRs platform og ser aftalen som et effektivt middel hertil.

- Kendskab til egen rolle styrker TR's platform. Meldingerne fra afdelingerne er, at TR oplever samtalen som afklarende og motiverende, og TR oplever at den skaber bevidsthed om egne styrker og svagheder. Tidligere undersøgelser har understreget denne pointe, at når TR har overblik over sine arbejdsopgaver, føler de sig i højere grad rustet til opgaverne.

- Arbejdspladsdemokratiet styrkes når TR kender sin rolle. TR-løftet er på mange måder en betoning af arbejdspladsdemokratiet. En forudsætning for et velfungerende arbejdsplads-demokrati er, at TR er synlig for kollegerne og at TR kender det mandat, som gives fra organisationen. Erfaringerne fra TR-løftet peger tydeligt i retning af, at begge effekter indfinder sig, når der arbejdes systematisk med at indgå aftaler med TR – og på at håndhæve dem efterfølgende. Dermed har FOA med implementeringen af TR-løftet fået en enestående mulighed for at realisere målsætningerne bag demokratiløftet, nemlig at de, som er berørt af en beslutning, også har krav på en udvidet høring og medbestemmelse.

- Systematik i fremgangsmåden er en forudsætning. TR-løftets implementering er præget af en høj grad af systematik. Fra TR-løftets politiske forankring og formulerede visioner om forandringer i afdelingen over samtalerne til analyser, implementering og effektmåling på aftalerne følger en fælles systematik. Erfaringen er derfor også, at når systematikken stopper, stopper implementeringen.

- Afdelingen vælger sin vej. Processen i sin fulde udstrækning er omfattende, og ingen afdelinger når alle målene i første omgang. Til gengæld har langt de fleste afdelinger formået at udvælge de elementer i projektet, som passer bedst til afdelingen. Umiddelbart er der 2 tilgange til implementeringen af TR-løftet. Den ene er fokuseret på en styrkelse af arbejdsdelingen og afdelingens håndtering af denne. Det indebærer et fokus på håndhævelse af arbejdsdelingen, og det at støtte TR, frem for at afdelingen overtager opgaverne. Den anden er fokuseret på at styrke læringsindsatsen over for TR. Det er fx en afdeling, som bygger ovenpå en allerede stærk kursusafdeling ved at arbejde målrettet med at planlægge læringstilbud, der passer til TR's udviklingsmål, anvende forskellige læringsformer og følge op på målindfrielsen hos TR.

Løftet til FOAs arbejdsmiljørepræsentanter er blevet foldet yderligere ud

FOA har i indeværende kongresperiode gjort meget for at styrke relationen til AMR, som det blev besluttet på kongressen. Arbejdet med AMR-løftet har meget tydeligt vist, at ønsket om at udvikle AMR-indsatsen er meget stort blandt afdelingerne lokalt – og at AMR tager meget positivt imod FOAs initiativer til at styrke relationen. Men det har også vist, at der stadig er lang vej, før vi når en stærk organisering af arbejdsmiljøarbejdet.

Projektet Implementeringen af AMR-løftet har udviklet et strategi- og dialogværktøj, som hjælper afdelingen til at målrette sin AMR-indsats til AMR's faktiske opgaver og udviklingsbehov. Tilgangen har været inspireret af TR-løftet version 2,

hvor der sættes fokus på at optimere arbejdsdelingen mellem TR og FOA med henblik på at styrke tillidsrepræsentanternes platform på arbejdspladserne.

32 af FOAs afdelinger har i kongresperioden iværksat en AMR-strategi med afklaring af deres umiddelbare tidligere indsats og en beskrivelse af deres fremadrettede mål og strategier. Afdelingerne beskriver klare målsætninger for deres indsats, som fx 'alle nyvalgte AMR bliver kontaktet af afdelingen', 'FOA skal være synlig, som part på arbejdspladsen og AMR har en løbende dialog med afdelingen' og 'få flere aktive AMR'er på arbejdspladser hvor FOA har medlemmer'.

Men erfaringerne med implementeringsprocessen er også, at AMR orienterer sig primært mod arbejdspladsen og kun sekundært mod organisationen. Det ligger også i den institutionelle forankring af AMR i Arbejdsmiljøloven. AMR er løsere koblet til FOA og tættere koblet til aktørerne på arbejdspladsen. Det er et grundlæggende element i AMR's virke.

Dermed adskiller AMR sig væsentligt fra TR og særligt FTR, hvor sidstnævnte især er kendetegnet ved at have en stærk orientering mod og fællesskab med FOA. Hvor et flertal af TR betragter FOA som den nærmeste sparringspartner i det daglige (FAOS, 2010), er det langt færre AMR'ere, der deler den opfattelse.

Erfaringerne med dialogprocesserne omkring 'Implementering af AMR-løftet' har peget i den samme retning, at FOA ikke er AMR'ernes vigtigste samarbejdsparter og naturlige referenceramme.

Derfor er det også erfaringen fra den hidtidige proces, at vi ikke styrker relationen mellem FOA og AMR ved at afklare arbejdsdelingen alene – som vi fx kan gøre det med TR og FTR. Der skal etableres et grundlag før vi kan tale arbejdsdeling: AMR skal orientere sig mod FOA som fællesskab, og FOA skal gøre en særlig indsats for, at AMR orienterer sig mod og finder FOA interessant. En styrket AMR-indsats bliver derfor helt afgørende, også i den kommende kongresperiode.

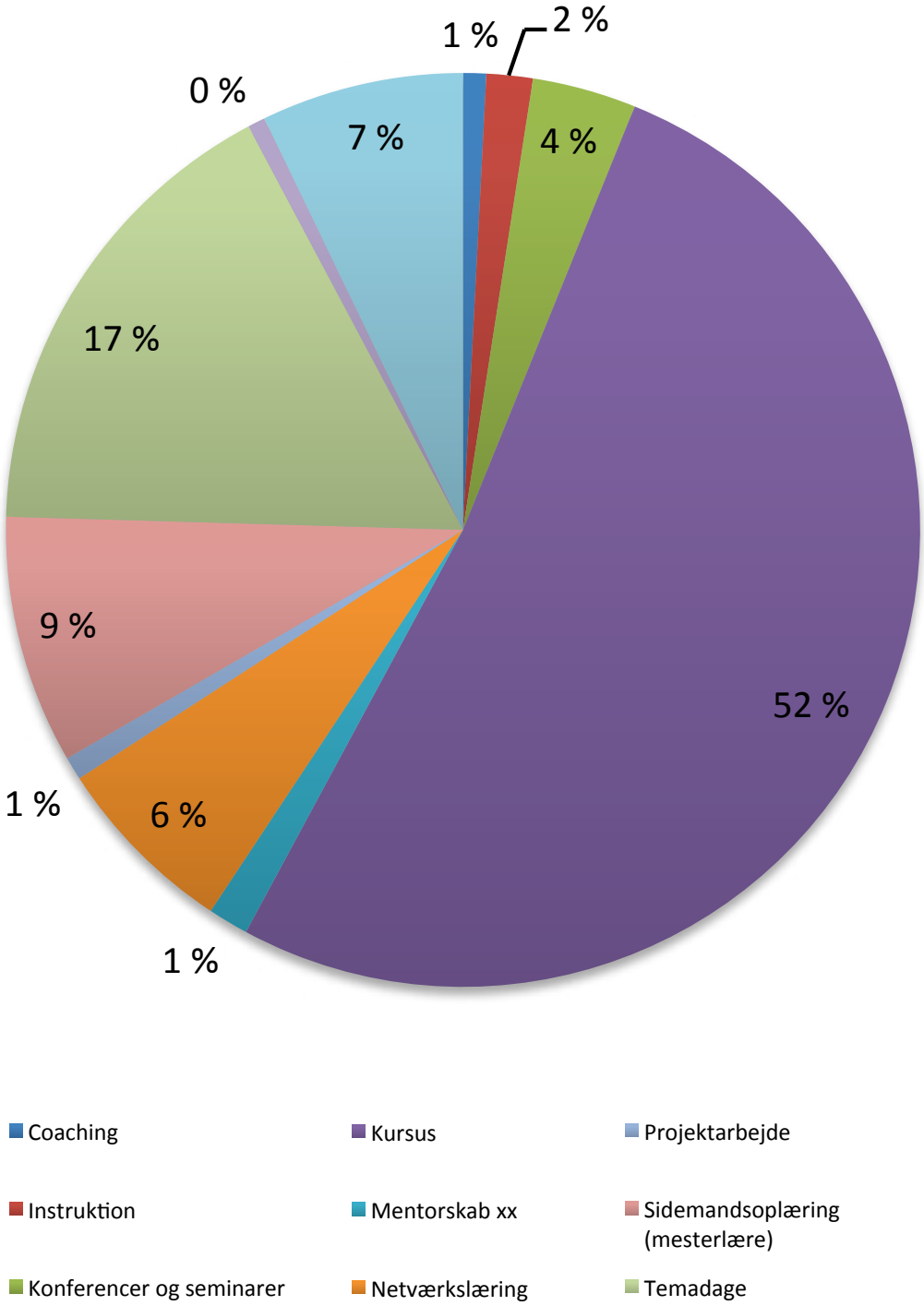
Styrkelse af uddannelsesindsatsen

FOA har sammen med en række formelle uddannelsesinstitutioner arbejdet, med hvordan vi øger 'transfer' i vores læringsaktiviteter. Eller sagt på en anden måde, hvordan kan vi tilrettelægge vores læringsaktiviteter, så man som tillidsvalgt i langt højere grad kan anvende det lærte og styrke sine handlingskompetencer, og dermed skabe større effekt ude på arbejdspladserne.

Dette har affødt, at FOA gennem de seneste år har arbejdet med at udbrede andre læringsformer end kurser. Det sker som led i implementeringen af TR-løftet og AMR-løftet, som indebærer at den lokale FOA-afdeling aftaler arbejdsopgaver og udvikling med TR og AMR.

Med afsæt i den konkrete viden om de tillidsvalgtes udviklingsmål planlægges en række læringsaktiviteter. Det sker ud fra et læringskatalog, FOA har udviklet. Kataloget beskriver kort de læringsformer, som er relevante at arbejde med lokalt. Hver enkelt afdeling tager herefter stilling til deres lokale læringsformer: Hvor godt rustet er vi som afdeling til at arbejde med sidemandsoplæring, coaching, workshops med mere – og omsætte disse former til egentlige, målrettede læringsforløb.

Udover kurser er det især person-til-person-læringsformerne – fx sidemandsoplæring og mentorskab – som afdelingerne beslutter sig for at bruge i praksis. Derudover er workshops og temadage populære, mens afdelingerne ønsker at arbejde med netværkslæring og e-læring/læringsvideoer på Tillidszonen på sigt. Tillidszonen er allerede i dag et vigtigt og meget brugt værktøj til at få viden og nyheder. I planlægningen tages der så specifikt stilling til hvilken læringsform, der passer bedst til de tillidsvalgtes udviklingsmål. Pr. 1. marts 2013 ser fordelingen af læringsforløb på læringsformer ud som følger:


1 %
2 %
4 %
52 %
1 %
6 %
9 %
17 %
0 %
7 %
Coaching
Kursus
Projektarbejde
Instruktion
Mentorskab xx
Sidemandsoplæring (mesterlære)
Konferencer og seminarer
Netværkslæring
Temadage

Medlemsorganisering og en øget TR-indsats

Som led i HB's løbende arbejde med medlemsorganisering blev det i april 2012 besluttet, at FOA skulle geare organisationen yderligere i forhold til organisering og fastholdelse af medlemmer, herunder også de tillidsvalgte. På den baggrund har afdelingerne og forbundet identificeret de områder, der kunne styrkes yderligere i forhold til, at de tillidsvalgte i FOA bliver klædt bedst muligt på til opgaven med medlemsorganisering.

Det positive og nye er, at de knap 3.000 TR-aftaler, der pt. er indtastet i FIUSYS light viser, at flertallet af TR synes, at opgaven med at medlemsorganisere er deres. Med baggrund i den viden har vi udviklet og igangsat aktiviteter, der målrettet inspirerer TR til at bruge alle TR-opgaver til medlemsorganisering.

Helt konkret har det udmøntet sig i følgende aktiviteter

- På grunduddannelsens kernemoduler er organiseringsvinklen styrket i alle indholdsdele, metoder, arbejdspladsopgaver og evalueringer.

- På Tillidszonen er organiseringstemaet styrket, herunder er der udviklet nye værktøjer og anvendelse af web-tv.

- Der er iværksat en ekstraordinær indsats for erfarne tillidsvalgte ved udvikling af henholdsvis et overbygningskursus i den danske model og et medlemsorganiseringskursus med arbejdspladsbesøg som en central del af læringsaktiviteten.

- Udarbejdelse af materialer om hvordan TR i enhver faglig situation inddrager medlemsorganisering.

- Igangsættelse af en best practice-undersøgelse med det formål at følge og beskrive, hvad de TR'ere, der er rigtige gode til at medlemsorganisere, rent faktisk gør.

FOAs kommunikation

FOAs kommunikations- og informationsindsats har i kongresperioden været præget af oprustning. Der er sket en omlægning i indsatsen for FOAs medier, og der lægges fortsat afgørende vægt på gennemslagskraften i mediebilledet generelt.

FOA i eksterne medier

Målinger viser, at det er FOAs forbundsformand, der dels opnår den største og bredeste medieomtale, men også scorer højest i de benchmark- og tilfredshedsundersøgelser, der er på området.
Som organisation scorer FOA også i top. I den årlige benchmark undersøgelse fra firmaet Aalund, hvor det er journalister, der vurderer presseindsatsen, er det ikke bare forbundsformanden, men også forbundets presseafdeling, der opnår højeste tilfredshed blandt samtlige faglige organisationer. FOA er som interesseorganisation år efter år kravlet længere og længere op i disse benchmark-undersøgelser. Karaktererne har i kongresperioden været som henholdsvis den 9. bedste, 4. bedste og næstbedste interesseorganisation blandt samtlige deltagende interesseorganisationer i Danmark. Det er Kræftens Bekæmpelse, der år efter år løber med 1. pladsen.

Strategien bag presseindsatsen har været vedholdende at agere proaktivt – med oplæg, pressemeddelelser, medlemsundersøgelser mv. – på forbundets kerneområder, når det drejer sig om velfærd, om den offentlige sektor og om fagbevægelsen selv. FOA besidder i dag 'en førstefødselsret' blandt de faglige organisationer, når det drejer sig om medieadgangen til disse kerneområder. Det stiller FOA i en umiddelbart gunstigere situation, når der skal træffes beslutninger, bl.a. på Slotsholmen.

I kongresperioden har FOA besluttet sig for en bevidst satsning på et nyt fokus- eller kerneområde: Hensynet til de allersvageste. Ofte vil hjemløse, kronisk syge,

psykisk syge, kontanthjælpsmodtagere, fleksjobbere med videre ikke have en naturlig stemme i debatten. Og ofte vil disse grupper heller ikke være medlem hos FOA. Men FOA har – gennem et bevidst valg – også forsøgt at være et talerør for disse grupper. Kikker man på, hvilke forslag, der er gennemført de senere år, så har FOAs indsats ikke virket på det grundlæggende plan. Netop derfor kunne der ligge en pointe i at fortsætte og intensivere netop denne indsats.

FOAs medieplatforme

Samtlige FOAs medieplatforme har taget et spring fremad i kongresperioden. Medlemmerne har i stigende grad taget nye digitale, mobile og sociale medier til sig, og FOA har gjort klogt i at være på forkant med denne udvikling.

HB har eksempelvis vedtaget strategier for henholdsvis web-tv og sociale medier. Seneste skud på stammen er en mobilkommunikationsstrategi.

Mindst halvdelen af FOAs medlemmer bruger i dag smartphones og tablets, og de forventer som noget naturligt, at de kan kontakte og bruge FOA mobilt. Derfor skal fx fagbladet FOA fortsat kunne læses fra en tablet. Det elektroniske nyhedsbrev skal kunne tjekkes fra mobilen. Vi skal trygt kunne bruge QR-koder, hvor det giver mening. Barselsreglerne eller kontaktinfo på lokalafdelingen skal kunne slås op på foa.dk via mobilen. Første skridt har været at omlægge foa.dk til responsive design, så siden naturligt tilpasser sig brugerens skærmstørrelse.

Mange medlemmer har også taget Facebook til sig. Generelt er nyheder fra foa.dk langt det mest populære indhold på FOAs Facebook-side – særligt hvis artiklerne kalder på indignation, holdninger og følelser. Størst rækkevidde fik dog omtalen af demonstrationen i marts i år 'Lærerne er de første – hvem bliver de næste?' Flere tusinde delte opslaget, og hele 210.500 danskere fik

mulighed for at se dette opslag. Fremadrettet bør vi være bevidste om, at Facebook er medlemmernes førstevalg, hvad angår debat og dialog. Og vi skal være på forkant, hvad angår andre sociale medier.

Web-tv er ligeledes et af de nyere blade i FOAs 'kommunikations-blomst'. Formålet med web-tv er bl.a. at få en ny affyringsrampe for nyheder og faglighed over for medlemmer og offentlighed, at kommunikere effektivt med de medlemmer, som i dag fravælger eller undgår skriftlig kommunikation fra FOA, og at styrke læringen af TR og AMR samt øge deres tilknytning til FOA. Web-tv er i de forgangne år blevet brugt både internt og eksternt, på forbundsplan og lokalt. Især de medlemsnære, guidende videoer har været populære. Det er intet tilfælde, at den enkle trin-for-trin-video **Sådan hæver du dine efterløn** er den mest sete nogensinde med knap 16.000 afspilninger.

På foa.dk er der gennemført et strategisk arbejde, der har gjort webformidlerne endnu bedre til at måle, hvordan og hvor meget de forskellige tiltag og områder på foa.dk bruges, og hvor meget de bidrager til trafikken på sitet. Der er opnået en skarpere prioritering, så der afsættes resurser på det, som har størst effekt for organisationen. Det gælder bl.a. digitalisering, selvbetjening, webstatistik, søgemaskineoptimering, mobilitet og stærkere faglige temaer.

Ligeledes har det afdelingsvendte FOA NET været højt prioriteret. Med afdelingsvendt menes bl.a., at FOA NET i højere grad skal kunne bruges af afdelingerne til at finde frem til spidskompetencer i forbundshuset. Første fase, som bl.a. omhandlede en synlig boks på forsiden, oversigt over enheder og kompetencer samt opdatering af stamkort, er på plads.

I det redaktionelle arbejde ses medlemmerne som den første og vigtigste målgruppe. Det være sig i artikler, billeder, grafikker, opslag og videoer. Dette er tidligere blevet slået fast i i bl.a. FOAs kommunikationsstrategi. I 2010 blev der føjet et element til dette princip, nemlig at FOA også skulle være i stand til at sætte dagorden med sin journalistik. FOAs redaktionelle arbejde skal kunne bidrage til at sætte medlemmernes behov på samfunds-dagsordenen.

Dette har eksempelvis udmøntet sig i, at vi har øget antallet af citathistorier (hvor eksterne medier (fx dagblade og tv) bringer nyheder fra fagbladet FOA eller foa.dk) fra 0 årligt til ca. 5 om måneden.

Fagbladet FOA er fra 2013 af besparelseshensyn gået fra 11 til 8 årlige udgivelser. Fagbladet er fortsat en hjørnesten i FOAs medlemskommunikation. Fagbladet er uomtvisteligt det medie, hvor flest medlemmer henter deres viden om FOA. Det viste en læserundersøgelse fra januar i år. Bladet er også unikt, hvad angår evnen til at nå medlemmerne med faglighed.

Bladets 3 år gamle koncept er specialudviklet, stramt, kortfattet – og ganske velfungerende. Den lavere udgivelsesfrekvens har derfor ikke givet anledning til at ændre radikalt på konceptet eller på de grundlæggende funktioner, som bladet har over for medlemmerne. Men der er blevet tilføjet endnu en dimension – nemlig gemmeværdi. Bladet skal i endnu højere grad minde medlemmerne om deres tilhørsforhold til FOA. De skal helst opleve, at de har lyst til at gemme bladet længere, og at de hyppigere har lyst vende tilbage til det.

FOAs elektroniske nyhedsbrev består af ugens stærkeste nyheder samt et par helt dugfriske nyheder. Brevet omtaler desuden aktuelle FOA-kampagner, nye videoer og linker fast til populære områder på foa.dk som fx FOA Job. Nyhedsbrevet rundede ved årsskiftet 19.000 modtagere og er en væsentlig trafikskaber til foa.dk. Brevet har de seneste år gennemgået et indholdsmæssigt løft, ligesom udsendelserne er sat i system. Det er besluttet at styrke brevet yderligere med et nyt nyhedsbrevsmodul og nyt layout. Ligeledes gøres slægtsskabet til Fagbladet FOA mere tydeligt.

Selv om FOAs grafiske bureau producerer samme antal pjecer som tidligere, er der sideløbende en udvikling i retning af mere grafisk arbejde til digitale medier. En del grafiske opgaver indeholder i dag både trykte og digitale produkter. Et eksempel er udviklingen af den visuelle identitet til kongressen, som omhandler alt fra bannere til de digitale flader over trykte materialer til fysisk tilstedeværelse i kongrescentret.

Ungdomsarbejdet

I **Velfærd med Vilje** pointeres det, at ungdomsarbejdet i FOA skal styrkes – ikke kun for de unges skyld, men for at få en stærkere fagbevægelse, båret af en solid og dygtig gruppe af fagligt aktive. I overensstemmelse med visionerne i Velfærd med vilje er der i kongresperioden politisk blevet vedtaget et nyt grundlag for ungdomsarbejdet i FOA. Grundlaget betoner betydningen af, at ungdomsarbejdet skal give FOA et friskt pust, energi og nye ideer, og dermed bidrage til, at FOA er en organisation i udvikling. Omdrejningspunktet er, at de unge er en vigtig stemme i FOAs arbejde, og at der er brug for at lytte mere til de unges oplevelser på arbejdsmarkedet, herunder øge nysgerrigheden efter at lytte til de unges synspunkter og holdninger til fremtidens velfærd og faglige arbejde. Med til ønsket om at skabe en mere aktiv ungdomsaktivitet hører ikke et signal om, at andre generationer af medlemmer ikke har den samme værdi. For FOA vil overliggeren altid være et ønske om et stort fagligt og solidarisk fællesskab blandt medlemmerne – og det uanset alder, køn, herkomst osv.

Seniorarbejdet

I så godt som alle afdelinger har FOAs pensionistmedlemmer og efterlønsmodtagere etableret klubber med seniorpolitiske og sociale aktiviteter.
På forbundsplan koordineres arbejdet af det faglige udvalg for seniorer. Det faglige udvalg vælges, så alle regioner er repræsenteret.
De årlige landsmøder i maj har haft temaer om fattigdom, om pensionisterne økonomiske forhold og om frivilligt arbejde.
Landsmøderne i efteråret er afholdt regionalt med stor succes.

Seniorerne kan vælge 3 kongresdelegerede med stemmeret. Disse har forestået indsamling til solidaritetsarbejde med flot resultat.

Det faglige udvalg for seniorer deltager aktiv i foreningsarbejdet i LO Faglige Seniorer, som FOA er en del af.

FOAs organisation og samarbejdspartnere

FOA organisation

HB pr.11. juli 2013

Repræsentanter	HB-medlem	HB-suppleant
Forbundet	Dennis Kristensen	
	Mona Striib	
	Inger Bolwinkel	
	Peter Kvist Jørgensen	
	Nanna Højlund	
Region Hovedstaden		
FOA Bornholm	Joan Prahl	Jens Ove Knudsen
FOA Frederikssund	Charlotte Jacobsen	Marianne Røgen
FOA Nordsjælland	Lene Lindberg	Ann-Mari Simonsen
FOA, afdeling 1	Ken Petersson	Steen Vadgaard
KLS	Ellen Pedersen	Yee Mei Yip Bargejani
LFS	Britt Petersen	Pia Ludvigsen
PMF afdeling 1	Dorit Dühring	Tony Sørensen
PMF afdeling 4	Mia V. Bendtsen	Helle Dokkedal
PMF København Syd	Frits Nielsen	Susanne Knudsen
SOSU-afdelingen	Palle Nielsen	Mari-Ann Petersen

Repræsentanter	HB-medlem	HB-suppleant
Region Sjælland		
FOA Holbæk	Hanne Ulendorf	Hanne Hermansen
FOA Køge	Jonna Slott	Linda Andersen
FOA Lolland	Anne Blak Bjerregaard	Anette Jørgensen
FOA Midtsjælland	Sigurd Gormsen	Birgit Lundsbjerg
FOA Nordvestsjælland	Jutta Larsen	Bettina Hansen
FOA Guldborgsund	Bodil Marker	Jens Erik Rasmussen Bosen
FOA Roskilde	Bo Viktor Jensen	Tina Pedersen
FOA Sydsjælland	Bent Hvolgaard	Lissi Lund
Region Syddanmark		
FOA Esbjerg	Alis Boesen	Susanne Johannsen
FOA Kolding	Birthe Valentin Nielsen	Jens Møller Lund
FOA Lillebælt	Maiken Madsen	Hanne Buhl Henneberg Jacobsen
FOA Odense	Inge Grønbech	Nina Skov-Lauridsen
FOA Sydfyn	Lisa Pihl Jensen	Susan Bøg Nielsen
FOA Sønderborg	Camilla Pantel	Torben Jensen
FOA Sønderjylland	Bent Poulsen	Connie Andersen
FOA Varde	Ruth Nykjær	Ida Sørensen
FOA Vejle	Lone Snedker	Berit Rathleff
PMF Fyn	Frank Lundgren	Anette Friis Christensen

Repræsentanter	HB-medlem	HB-suppleant
Region Midtjylland		
FOA Horsens	Hanne M. Petersen	Lone Dybdal
FOA Herning	Marianne H. Christensen	Jens Klaris
FOA Holstebro	Carsten Haglund	Birgitte Doris Nielsen
FOA Randers	Inge-Lise Christensen	Hanne Tinggaard
FOA Silkeborg-Skanderborg	Ulla Gram	Per Brobæk Madsen
FOA Århus	Kirsten Normann Andersen	Inge Jensen Pedersen
FOA Viborg	Vibeke Pedersen	Birgit Otkjær
FOA Skive	Rasmus Petersen	Marlene Nygård Laursen
Region Nordjylland		
FOA Brønderslev	Birger Lyngholm Thomsen	Aase Jensen
FOA Frederikshavn	René Johansen	Rose Evelyn Ludvigsen
FOA Hjørring	Ina Jensen	Jesper Sønderkjøge
FOA Mariagerfjord	Kenn Andreasen	Leif Skaarup
FOA Thisted-Morsø	Anja Søe	Leif Vestbjerg-Nielsen
FOA Aalborg	Kristian Gaardsøe	Pia Pedersen
Kost- og Servicesektoren	Gina Liisborg	1. Susanne Johannsen, Esbjerg
	Berit Jakobsen	
	Steen Andersen, Nordsjælland	

Repræsentanter	HB-medlem	HB-suppleant
Pædagogisk Sektor	Jakob Sølvhøj	1. Torben Jensen, Sønderborg
	Birgitte Rasmussen	2. Mette Gagner, LFS
	Olaf Christensen, LFS	
	Jytte Christensen, Aalborg	
Social- og Sundhedssektoren	Karen Stæhr	1. Jette Ohlsen, Århus
	Stig Ove Jensen	2. Poul Møller, SOSU
	Tony Hansen, Sønderborg	3. Connie Geissler, Esbjerg
	Jan Jensen, Ålborg	4. Hans Jørgensen, Odense
	Grethe Nielsen, Holstebro	
	Laila R. Olsen, Frederikssund	
Teknik- og Servicesektoren	Reiner Burgwald	1. Marianne Rasmussen, Afd. 1
	Kurt Bentsen	
	Jan Nonboe, Århus	
FOA Ungdom	Christina Roslundh, SOSU	Simone Pedersen, FOA Vejle
	Tanja Lauenborg, Randers	Stine N. Larsen, FOA Sydsjælland

Lønninger til valgte

På kongressen i 2010 blev der givet tilsagn om i kongresperioden, at foretage en afdækning af lønforholdene i hele organisationen. HB har fået forelagt en række oplysninger om lønninger inkl. pension og ferieforhold i andre forbund. HB har på baggrund heraf drøftet lønninger og konkluderet, at fastsættelse af lønninger i den enkelte afdeling er et anliggende for den enkelte afdelings generalforsamling. De valgte i forbundet har i perioden hver især frasagt sig den automatiske regulering af lønnen som følger af forbundslovene og har besluttet fortsat at fastfryse deres løn i indeværende overenskomstperiode. Dog således at pensionsindbetalingen fortsætter uændret.

Fortsat faldende medlemstal — men stabil organisationsprocent

Medlemsudviklingen i kongresperioden belyses i detaljen i folderen **Værd at vide om medlemstal**, som vil blive uddelt til de kongresdelegerede. Folderen viser medlemsudviklingen i den 3-årige periode fra 30. september 2010 til 30. september 2013.

I dette afsnit ses derfor kun kort på den medlemsudvikling, der er sket i kongresperioden frem til 30. juni 2013. I denne periode på 2 ¾ år er det samlede antal forbundsmedlemmer faldet fra 200.367 til 191.500. Det er et fald på 8.867 medlemmer eller 4,4 %.

Antallet af erhvervsaktive medlemmer, der ikke er elever, er faldet med 5,5 % i perioden. Antallet af elevmedlemmer er steget med 18,4 % eller 1.592.

Der er blevet næsten 20 % færre efterlønsmodtagere i perioden og 1 % flere pensionister. Faldet i antallet af forbundsmedlemmer, der er efterlønsmodtagere, modsvares nogenlunde af et tilsvarende fald i antallet af medlemmer af FOAs A-kasse, der er på efterløn.

Hvis man omregner medlemstallene til fuldtidsbetalende medlemmer, bliver resultatet, at antallet af fuldt kontingentbetalende medlemmer er faldet med 6,4 % eller lidt over 11.000 fra 30. september 2010 til 30. juni 2013. Baggrunden for, at der har været et større fald i antal fuldt kontingentbetalende (omregnet) er, at elever og pensionister betaler klart mindre i kontingent end erhvervsaktive i øvrigt og efterlønsmodtagere.

Medlemsudviklingen for de erhvervsaktive medlemmer bør ses i sammenhæng med udviklingen i beskæftigelsen på de områder, hvor medlemmerne af FOA arbejder — dvs. især udviklingen i kommuner og regioner, som samlet set har været negativ i perioden.

Forbundet har 3 gange i kongresperioden fået foretaget samkøringer mellem FOAs medlemsregister og Kommunernes og Regionernes Løndatakontors (KRL's) personaleregister. Ved samkøringerne er hver person, som i november måned fik løn efter en FOA-overenskomst, blevet søgt i FOAs medlemsregister. FOA har herefter fået statistik fra KRL, der viser fordelingen af de ansatte på medlemmer og ikke-medlemmer af FOA.

I de stillingsgrupper, som FOA har indgået overenskomst for, har organisationsprocenten blandt månedslønnede personer ansat i kommuner og regioner været stort set uændret fra november 2010 til november 2012. I november 2010 var den nævnte organisationsprocent 65,9, i november 2011 var den 66,1 og i november 2012 var organisationsprocenten blandt månedslønnede 65,1.

FOAs Klageinstans

FOAs Klageinstans optager årligt omkring 30 sager til behandling. Tallet er ret stabilt. I betragtning af antallet af afdelingernes og lokalenhedernes årlige medlemskontakter og den lette klageadgang er det et meget lavt antal sager, der må over klageinstansen for at finde sin afgørelse.

En del klagesager henvises til (gen)behandling i afdelingen og løses uden inddragelse af klageinstansen.

Klageinstansens dommer har givet helt eller delvist medhold til ca. en tredjedel af de klager, som optages til behandling.

HB har i beretningsperioden præciseret, at i klagesager, hvor en tillidsrepræsentant er involveret, og hvor afdelingen har uddelegeret ansvarsområdet til tillidsrepræsentanten, udreder afdelingen evt. godtgørelse eller erstatning, som klageinstansen måtte foreslå.

I øvrige sager, hvor en tillidsrepræsentant har ydet rådgivning/opgaveløsning til et medlem, og hvor klageinstansen måtte foreslå en godtgørelse/erstatning, udreder forbundet denne.

Klageinstansen har haft anledning til at gøre opmærksom på, at afgørelserne udelukkende træffes på skriftligt grundlag, og at det faktum, klageinstansen lægger til grund, er de oplysninger, der fremgår af de fremlagte dokumenter samt medlemmets og afdelingens udtalelser. Et skriftligt indlæg fra den ene af parterne kan derfor medføre, at klageinstansen har behov for at stille et konkret spørgsmål til den anden part og således må indhente flere udtalelser.

Nationalt samarbejde

FOAs samarbejde med andre organisationer foregår primært via LO-samarbejdet, i KTO- og i OAO-regi. Men FOAs samarbejdsflader er mangfoldige, og ved udgangen af denne kongresperiode er forbundet og sektorerne repræsenteret i over 227 forskellige råd, nævn og udvalg i 77 organisationer. Det svarer til, at FOA har 535 repræsentationer, der varetages af ca. 210 forskellige personer.

Udgangspunktet for FOAs repræsentation er relevansen for det, medlemmerne beskæftiger sig med, og derfor vurderer FOA løbende den enkelte repræsentation, hvilket ligeledes skal ses i forhold til de resurser, der anvendes på opgaven.

Beslutning om udmeldelse af OAO

FOAs HB besluttede på et ekstraordinært HB-møde i juni 2013 at melde sig ud af OAO med virkning fra 1. januar 2014. Baggrunden er den indgåede mini-trepartsaftale om modernisering af den offentlige sektor. Aftalen blev indgået mellem regeringen, kommunerne, regionerne, OAO, FTF og AC.

Forud for indgåelsen af aftalen var FOA trådt ud af forhandlingerne om en tillidsreform, fordi regeringens ambitionsniveau, i forhold til at gennemføre en ægte tillidsreform, var alt for lavt, og fordi regeringens vækstplan fra marts 2013 indeholdt effektiviseringer for 12 mia. kr., samtidig med meget begrænsede muligheder for vækst i den offentlige sektor.

Oprindeligt hilste FOA det meget velkomment, at regeringen i sit regeringsgrundlag havde medtaget en reform med fokus på tillid, faglighed, ledelse og afbureaukratisering i den offentlige sektor. Men det viste sig hurtigt, at regeringen havde opgivet tanken om en reform, som for alvor kunne ændre på de offentligt ansattes arbejdsdag.

Det var alligevel overraskende for FOA, at det i stedet endte med den nye såkaldte mini-trepartsaftale, der kæder tillidsdagsordenen tæt sammen med regeringens vækstplan, der indebærer effektiviseringer på 12 mia. kr. i den offentlige sektor, herunder på arbejdstidsregler og arbejdsforhold.

For FOA var det samtidig helt uforståeligt, at parterne i mini treparts-aftalen blander sig i, hvorvidt kommuner og regioner skal kunne få dispensation fra bestemmelser i de aftalte overenskomster.

Beslutningen i FOAs HB holder en dør åben for et fortsat medlemskab af OAO, såfremt LO-organisationerne på det offentlige arbejdsmarked i fællesskab i løbet af efteråret 2013 kan diskutere sig frem til et fremtidigt bæredygtigt grundlag for OAO. I skrivende stund (primo september 2013) er det ikke afklaret om dette vil ske.

Internationalt samarbejde

Public Services International (PSI)

Det globale faglige arbejde i PSI har i perioden været meget præget af planlægningen af verdenskongressen 2012 i Durban. Politisk var kongressen meget præget af den økonomiske krise. Offentligt ansatte overalt i verden har oplevet et markant pres på deres faglige rettigheder under krisen. Midlertidige ansættelser har desværre fundet stor udbredelse blandt offentligt ansatte. Millioner er blevet arbejdsløse på grund af store nedskæringer i budgetterne, og i visse områder er de kollektive forhandlinger blevet suspenderet. Kongressens handlingsplan for skabelsen af ordentlige jobs blev derfor vedtaget i stor enighed.

Et område, hvor der desværre ikke var enighed, var i valget af generalsekretær for PSI. På kongressen i 2007 var vi i Norden så heldige at få valgt Peter Waldorff fra HK-stat som ny generalsekretær. Under forberedelserne til kongressen i 2012 blev det mere og mere åbenlyst, at der i PSI-sekretariatet var store interne stridigheder mellem generalsekretæren og det øvrige personale. Personalet formåede at få store dele af eksekutivkomiteen til at støtte sig, og det hele kulminerede kort før kongressen, hvor en italiensk modkandidat stillede

op mod den siddende generalsekretær. Ved afstemningen på kongressen var der et markant flertal for modkandidaten, og PSI fik derfor for første gang en kvindelig generalsekretær – Rosa Pavanelli fra Italien.

Kongressen er sammensat på baggrund af de medlemstal, de tilsluttede forbund betaler medlemskontingent for. I FOAs tilfælde betød det, at vi kunne deltage med 7 delegerede samt en teknisk rådgiver. De 8 var: Forbundsformand Dennis Kristensen, næstformand Mona Striib, sektorformand Karen Stæhr, afdelingsformand René Johansen, næstformand i FOA Viborg Vibeke Pedersen, afdelingsformand Alis Boesen, afdelingsformand Sigurd Gormsen og international konsulent Frede Gydesen.

European Federation of Public Service Unions (EPSU)

Et af periodens mest krævende opgaver har været de tværsektorielle forhandlinger om revision af arbejdstidsdirektivet. Lige fra det allerførste forhandlingsmøde mellem parterne (lønmodtagerne i EFS og arbejdsgiverne i Business Europe og CEEP) var det klart, at forhandlingsmandaterne lå utroligt langt fra hinanden. Da EPSU jo repræsenterer de offentligt ansatte, var der fra starten lagt op til, at EPSU ville få en fremtrædende plads i EFS's forhandlingsudvalg. Efter 12 måneders forhandlinger blev det desværre konstateret, at parterne ikke kunne blive enige. De svære punkter var især rådighedsvagter på vagtværelser, som EU- domstolen har defineret som arbejdstid og opt-out-muligheden (forbehold). Opgørelser viser, at 23 af de 27 EU-medlemslande har taget forbehold for et eller andet afsnit i arbejdstidsdirektivet. Dette er selvfølgelig helt uacceptabelt for lønmodtagerne, og et ufravigeligt krav var derfor at opt-out-muligheden blev udfaset. Da de europæiske parter ikke kunne nå en forhandlingsløsning, er det nu op til Kommissionen at komme med et forslag.

Med Lissabontraktatens ikrafttrædelse i 2009 blev der skabt mulighed for, at borgere, organisationer mv. i EU kan igangsætte et såkaldt borgerinitiativ. Konkret betyder det, at mindst 1 million borgere i 7 forskellige lande skal skrive under på kravet. Kommissionen vil så efterfølgende skulle udarbejde en retsakt om sagen. EPSU besluttede allerede i 2010, efter at FN havde gjort vand til en menneskeret, at man i EU ville køre en kampagne med samme indhold. Desværre blev de formelle rammer for borgerinitiativer første endeligt fastlagt den 1. april 2012, og EPSU's kampagne kom derfor først rigtig i gang i sommeren 2012. I skrivende stund er det netop lykkedes EPSU at indsamle 1,5 millioner underskrifter i 8 forskellige lande. De 8 lande er: Østrig, Belgien, Finland, Tyskland, Litauen, Luxembourg, Slovakiet og Slovenien. Desværre lykkedes det ikke at opnå det tilstrækkelige antal underskrifter i Danmark. Men da de formelle krav til et borgerinitiativ nu er indfriet, er det op til Kommissionen at reagere på initiativet. Allerede under kampagnen har der været politiske tilkendegivelser fra Kommissionen, der bekræfter, at stærke højrekræfter ihærdigt arbejder for en liberalisering af vandforsyningen i Europa. EPSU's budskab under kampagnen har været at **Vand er en Menneskeret** – vand et er gode – ikke en råvare!

Forhandlinger mellem parterne på det offentlige arbejdsmarked i EU kaldes også den sociale sektordialog. Denne dialog har eksisteret i en række år. Længst erfaring har man inden for de tekniske forsyningsområder, og den nyeste dialog findes på det statslige område. På de områder hvor FOAs medlemsgrupper er repræsenteret, nemlig inden for kommunal- og regional forvaltning, har der været en dialog i næsten 10 år. På sygehusområdet har dialogen også en årelang tradition. Som optakt til EPSU's kongres i 2014 har sekretariatet påbegyndt en evaluering af den sociale sektordialog. De foreløbige konklusioner viser, at forbund i både de nye og gamle EU-medlemslande prioriterer den sociale sektordialog højt. Alle udtrykker ønske om at dialogen styrkes. Værdien af de opnåede resultater synes dog at være svær at få øje på, idet anvendeligheden nationalt karakteriseres som minimal.

Forberedelserne til EPSU's kongres i 2014 er gået i gang. Der arbejdes i øjeblikket med en handlingsplan, som omhandler 7 forskellige områder

- Et alternativt Europa.
- Kvalitet i den offentlige sektor som grundsten for Europa.
- Styrkelse af de faglige rettigheder gennem kollektive forhandlinger.
- En økonomisk politik der bevæger sig bort fra nedskæringer og mod et mere balanceret og socialt retfærdigt system.
- Klimaændringer.
- Rettigheder for migrerende arbejdstagere.
- Fjernelse af ligelønsgabet.

FOA arbejder ihærdigt sammen med de øvrige danske organisationer på at få opprioriteret kampen mod ungdomsarbejdsløsheden. Hvorvidt det kommer til at ske via en selvstændig resolution eller ved at det integreres i handlingsplanen, er fortsat uafklaret.

Kommunalt Nordisk Samarbejde (KNS)

Politisk har der i den forløbne periode på grund af finanskrisen været meget fokus på arbejdsmarkedspensionerne. KNS gennemgik på repræsentantskabsmødet i 2012 de 4 nordiske modeller, som på nogle områder er sammenlignelige, men også meget forskellige. Et andet stort tema, som repræsentantskabet drøftede, var de netop offentliggjorte rapporter om Konkurrenceudsætningens betydning for pris og kvalitet på offentlige tjenester. Både den svenske

og danske rapport viser med al tydelighed, at konkurrenceudsættelse inden for de bløde områder ikke giver hverken de resultater eller besparelser, som bliver stillet i udsigt.

Udviklingen mod decentrale lønforhandlinger foregår i alle 4 nordiske lande. Erfaringerne er tilsyneladende meget forskellige. KNS har nedsat en arbejdsgruppe bestående af de 4 forbunds forhandlingschefer samt generalsekretæren. Arbejdsgruppen skal udarbejde et debatoplæg til repræsentantskabsmødet i 2014.

Partnerskabsprojekt med The Trades Union Congress (TUC), Ghana

FOA søgte i 2012 via Ulandssekretariatet CISU (Danidas organisation for mindre bevillinger) om en bevilling til et partnerskabs projekt med Ghanesisk LO/TUC vedrørende udvikling af TUC´s indsats på ældreområdet i Ghana. Bevillingen blev godkendt og projektet er godt i gang.

I udviklingslandene har børnene traditionelt taget sig af deres ældre familiemedlemmer. Meget få har en pensionsordning, men tilflytning til byerne efterlader ofte de ældre tilbage i landsbyen, og når de svækkes pga. alder, har børnene ikke samme mulighed for daglig opbakning, og mange ældre sygner hen og dør under elendige forhold.

Ghana vedtog i 2010 en ældrepolitik, men stort set ingen af forslagene er iværksat. For at sætte skub i udviklingen og for at rådgive TUC deltog FOA i en række møder i Ghana i maj 2013. Desuden deltog Lotte Kejser fra ULS´s områdekontor i Vestafrika.

FOA havde flere møder med TUC, men det centrale var en såkaldt 'stakeholder'-konference, dvs. en konference, der samlede forskellige parter fra

offentlige instanser, nationale pensionistforeninger, NGO'er, der arbejder på området og naturligvis TUC og det offentlige forbund HSWU under TUC.

Mødet blev åbnet af den nyudpegede minister for ligestilling, børn og social beskyttelse. Hun var før sin udnævnelse advokat og kendt for at føre sager om menneskerettigheder. Hendes tale var mere end velmenende ord og indikerede, at hun tager området alvorligt. Såvel dagblade som ghanesisk tv bragte nyheden om det nye initiativ.

Der blev udarbejdet en revideret plan of action for eldercare-området og en revideret projektplan. Lotte Kejser stod som den samlende faktor i denne proces. Godt håndværk og gode værktøjer for projektets videre forløb var resultatet af hendes indsats. Frem til september gennemføres en række aktiviteter i Ghana m.h.p. at skabe opmærksomhed omkring ældreområdet, samling blandt partnere på området m.m. Derefter besøger en gruppe fra Ghana FOA og ULS for at drøfte resultater m.m.

Det er tydeligt, at TUC har grebet fat om sagen. De ser et klart socialt og fagligt perspektiv. Der er tilsyneladende alt i alt et åbent vindue for at præge udviklingen i Ghana.

FOA
FAGOGARBEIDE

Staunings Plads 1-3
1790 København V

Tlf.: 46 97 26 26
www.foa.dk