

FOAs mål 2016-2019

Sammen gør vi forskellen

Handlekraftig
Hjælpsom
Inspirerende
Handlekraftig
Hjælpsom
Inspirerende

Indhold

Sammen gør vi forskellen	4
FOAs mål for 2016-2019	4
Et fagligt forsvarligt arbejdsmiljø	7
En løn, der afspejler arbejdets værdi og faglighed	10
Arbejdspladser med trygge og fagligt stærke FOA-medlemmer	14
Et fællesskab, alle FOA-medlemmer kan mærke	17

Politisk ansvarlig: Dennis Kristensen

Redaktion: Louise Vergo, Lise Isager, Jo Gadegaard, Mie Andersen, Asbjørn Andersen, Per Lange og Michael Hæstrup **Fotos:**

Jørgen True, Niels Åge Skovbo og Scanpix

Produktion: Grafisk Team og FOAs trykkeri



Sammen gør vi forskellen

FOAs mål for 2016-2019

1 FOAs medlemmer er hverdagens eksperter i velfærd. De løser
2 vigtige velfærdsopgaver, som gør det muligt for medborgere at
3 klare dagen, og de skærmer samfundets svageste og afhjælper
4 sygdom og ensomhed.

5
6 FOAs medlemmer har ikke bare varme, men også kyndige hæn-
7 der. De udfører deres arbejde med stor omhyggelighed og stærk
8 faglighed. De arbejder ud fra de værdier, som Velfærdsdanmark
9 bygger på: social ansvarlighed, ligeværdighed, retfærdighed og
10 menneskelighed.

11
12 Men medlemmernes faglige stolthed og værdier er trængte.
13 Uligheden vokser i Danmark, og samtidig bliver der stadig
14 færre hænder til at skærme mod konsekvenserne af fattigdom og sikre alle anstændige livsvilkår.

15
16 FOAs medlemmer oplever, at det bliver sværere og sværere at løse arbejdsopgaverne på en fagligt forsvarlig
17 måde. De løber hurtigere, end de egentlig har kræfter til, fordi færre og færre skal løse stadigt flere og stadigt
18 mere komplekse opgaver. Resultatet er fysisk og psykisk sygdom og nedslidning, men også en daglig faglig
19 frustration over ikke at kunne udføre deres arbejdsopgaver ud fra de standarder, de er uddannet til.

Fakta

Arbejdsglæde og godt kollegaskab

87 procent af alle FOA-medlemmer er helt eller delvist enige i, at de er glade for at gå på arbejde hver dag.

94 procent af alle FOA-medlemmer har et godt forhold til deres kolleger og 65 procent oplever, at de får støtte og hjælp fra deres kolleger.

Medlemmerne siger

“Vi har et stort hjerte, for det vi laver. Men vi bliver slidt op, fordi vi løber så stærkt.”

“Der er sparet så meget de seneste mange år, at det fagligt

og menneskeligt ikke kan forsvares. Vi redder ofte kommunen. Var vi der ikke, var det hele væltet for længe siden. Vi skal blive bedre til at gå hjem, når vi har fri.”

“Der er så mange steder, der er skåret ind til benet. Det ender med, at knoglerne splintrer.”

20 Derfor har FOAs medlemmer lige nu brug for et fællesskab, der viser sin styrke. Et fællesskab, der gør os
21 magtfulde. Som fagligt fællesskab kæmper FOA for, at medlemmerne kan skabe et sundt arbejdsliv – uanset
22 om de er ansat i en kommune, region, staten eller en privat virksomhed. Som fagligt fællesskab kæmper
23 FOA for, at medlemmernes stærke faglighed bliver mødt med anerkendelse, og at deres store arbejdsglæde
24 kan udfolde sig inden for forsvarlige arbejdsbetingelser. FOAs mål er at være medlemmernes handlekraftige,
25 inspirerende og hjælpsomme fællesskab.

26
27 FOA har opstillet fire overordnede mål, som vi vil
28 kæmpe for i de næste tre år:

- 29 ▪ Et fagligt forsvarligt arbejdsmiljø
- 30 ▪ En løn, der afspejler arbejdets værdi og faglighed
- 31 ▪ Arbejdspladser med trygge og fagligt stærke
32 FOA-medlemmer
- 33 ▪ Et fællesskab, alle FOA-medlemmer kan mærke.

Læsevejledning

Om målprogrammet

Hvert mål er beskrevet fra fire perspektiver:

- “Medlemmerne siger”. Input fra medlemmer.
- “Fakta om...”. Viden fra undersøgelser, statistikker og forskningsrapporter.
- “Derfor kæmper FOA for”. De konkrete politiske målsætninger.
- “Medlem, brug dit fællesskab!”. Konkrete ideer til, hvordan man som medlem kan engagere sig i det fagpolitiske arbejde sammen med FOA.



Et fagligt forsvarligt arbejdsmiljø

Medlemmerne siger

“De opgaver, som jeg siger fra overfor, går til en anden lige så overbebyrdet kollega, så det er ingen sejr. Jeg får blot flyttet min dårlige samvittighed. Jeg føler dog stadigvæk, at det er min pligt at sige fra og ville ønske, at alle mine kolleger i hele landet ville gøre det samme.”

“Vi har sagt farvel til flere de sidste år, fordi de var blevet

“for besværlige”. Da vi er bange for at miste jobbet, mangler vi modet til at sige fra.”

“Hvor mange af os er fuldt arbejdsdygtige (uden gigt, ryglidelser, rygerlunger eller dårligt BMI), selvom der stadig er mange år til, at vi kan gå på pension?”

“Ledelsen er presset økonomisk og kan ikke handle. Der er for

mange led op til toppen, der virkelig bestemmer.”

“Det føles som om, vi bliver ført som marionetdukke af nogen, der ikke har mærket virkeligheden på egen krop.”

“Tillid og ansvar til opgaveløsningen betyder alt for et godt arbejdsmiljø.”

Fakta om FOA-medlemmers arbejdsmiljø

- 72 procent oplever, at deres arbejdsmængde er blevet større inden for det seneste år.
- 19 procent oplever, at de sjældent eller aldrig har tid nok til at udføre deres arbejde tilfredsstillende.
- 34 procent er blevet udsat for trusler om vold og 27 procent for fysisk vold på deres arbejdsplads det seneste år. For alle lønmodtagere er det 8 procent.
- For danskere, der tjener over 400.000 kroner om året, oplever 53 procent, at de selv bestemmer, hvordan deres arbejdsdag tilrettelægges. Det gælder kun 37 procent af dem, der tjener mellem 200.000 og 400.000.
- 48 procent af de FOA-medlemmer, der ikke har indflydelse på, hvordan de løser deres arbejdsopgaver, føler sig stressede. Blandt medlemmer, der har indflydelse, er det 13 procent.

- 46 procent har oplevet ledelsen give udtryk for, at medlemmerne ikke bør ytre sig i offentligheden om forhold på arbejdspladsen.

Derfor vil FOA kæmpe for:

- at begrænse de besparelser og nedskæringer, der sætter arbejdsmiljøet under pres på FOAs områder.
- at få tilført flere penge til FOAs områder, så der kan blive ansat flere fagligt kyndige medarbejdere.
- at rykke medlemmernes arbejdsmiljø op på politikernes og ledernes dagsorden.
- at medlemmernes fysiske arbejdsmiljø giver et sundt og langt arbejdsliv.
- at medlemmernes psykiske arbejdsmiljø giver arbejdsglæde og faglig stolthed.
- at medlemmerne ikke udsættes for vold og trusler. Ikke mindst livstruende og invaliderende vold.
- at medlemmerne oplever, at de har medbestemmelse i det daglige arbejde og på udviklingen af deres arbejdsplads.
- at tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter bruger deres mandat i MED-samarbejdet til at skabe løsninger, der tilgodeser deres kollegers argumenter og erfaringer.
- at medlemmerne indgår i stærke arbejdsfællesskaber, hvor man har modet og midlerne til at tage medansvar for den faglige kvalitet og arbejdsmiljøet.
- at medlemmer tør bruge deres ytringsfrihed og sige fra, når dårligt arbejdsmiljø udfordrer deres faglighed, sundhed og sikkerhed.

Medlem, brug dit faglige fællesskab!

Sammen med FOA kan du og dine kolleger forebygge eller løse problemer med arbejdsmiljøet på jeres arbejdsplads. Som dit faglige fællesskab kan FOA både inspirere, hjælpe og handle.

- Gør arbejdspresset synligt. Lav aftaler om arbejdspresset med ledelsen.
Få fx defineret "kan- og skal-opgaver". Lav et system, der viser, hvilke opgaver I når og ikke når.
Fortæl ledelsen om konsekvenserne og følg op på resultaterne.
- Gør opmærksom på fagligt uforsvarlige eller farlige situationer på jeres arbejdsplads. Det kan være alt fra vagtplaner uden transporttid til manglende istandsættelse, nedprioriteret rengøring eller mange alenevagter.
- Fortæl ledere og politikere om de bureaukratiske regler, virkelighedsfjerne projekter og overflødig dokumentation som I møder i hverdagen. Fortæl om de faglige gevinster, I kunne opnå, hvis I havde mere tid til at løse jeres opgaver.
- Sæt jeres arbejdsmiljø og kvalitet i arbejdet på dagsordenen til et MED-møde.
Ledelsen skal drøfte det med jer, hvis I ønsker det.



En løn, der afspejler arbejdets værdi og faglighed

Medlemmerne siger

“Trods det, at vi passer på nogle af de svageste borgere i vores land, får vi en ringe løn.

Det vigtigste er at få lov til at skabe livsglæde hos nogle helt fantastiske mennesker. Så kan vi jo bare håbe, at vi på et tidspunkt bliver aflønnet efter det.”

“Vi er ansvarlige for alt for vores beboere. Vi holder i hånd, når de siger farvel til denne verden.

Så NEJ, lønnen svarer IKKE til det faktiske arbejde og ansvar.”

“Det giver en stor følelse af uretfærdighed, at flere opgaver og mere ansvar for andres liv ikke kan udløse lønforhøjelse.

Samtidig oplever vi, at der ikke er problemer med at give mere til dem, der er højere oppe i systemet.”

“Som tillidsrepræsentant får man bare den besked, at: “hvis I vil ha’ lønstigning, så må vi jo fyre en eller anden eller lade være med at være så flinke ved de langtidssyge”.”

“Vi skal være glade, hvis vi kan få en stilling på 25 timer i blandede vagter med vagt hver anden weekend [også jul, påske og pinse].”

Fakta om FOA-medlemmers løn:

- 54 procent mener ikke, at deres faggruppe får den anerkendelse, den fortjener.
- Fra 2011-2016 er lønforskellen mellem akademikere i kommunerne og andre faggrupper vokset med op til 19 procent.
- I Danmark tjener kvinder med erhvervsuddannelse næsten 19 procent mindre end mænd med tilsvarende uddannelsesniveau. Jo lavere ugentlig arbejdstid, desto lavere gennemsnitlig timeløn.
- 69 procent af de mandlige medlemmer er i fuldtidsjob, hvorimod kun 27 procent af de kvindelige medlemmer arbejder fuld tid.

- 21 procent af de deltidsansatte medlemmer ønsker at gå op i tid. 7 procent er gået ned i tid på grund af besparelser.
- Medlemmer i kommuner og regioner er gået glip af milliarder i lokallønskroner.
- 45 procent af medlemmer i kommuner og regioner fik et løntillæg, sidste gang deres tillidsrepræsentant eller FOA-afdeling forhandlede lokalløn for dem.
- 70 procent af medlemmerne oplevede ikke, at FOA hjalp dem med at aftale løn, da de blev ansat i deres nuværende job.
- 64 procent oplever ikke, at der er åbenhed om lokale lønforhandlinger på deres arbejdsplads.

Derfor vil FOA kæmpe for:

- at sætte misforholdet mellem medlemmernes løn og faglige ansvarsområder på politikernes og ledernes dagsorden.
- at kvindefag og lavtlønnede bliver tilgodeset ved de næste overenskomstforhandlinger.
- at ændre forhandlingsmodellen til offentlige overenskomster, så lønstigningerne ikke bliver procentvise, men i kroner og øre. Ellers vil løngabet mellem de lavest og de højest lønnede faggrupper fortsætte med at vokse.
- at sætte de økonomiske konsekvenser af deltid på dagsordenen hos politikere og ledere.
En trængt økonomi må ikke være en undskyldning for at opgive fuldtidsstillinger på FOAs områder.
- at medlemmer, der arbejder mindre end 37 timer om ugen, får mulighed for fuld tid.
- at tegne overenskomster med private virksomheder og organisere deres ansatte.
- at medlemmerne i kommuner og regioner får større del i de lokale lønmidler.
- at give ledere modsvar, når de afviser lønstigning med argumentet om, at der ingen penge er, eller når de beder medlemmer vælge mellem højere løn/timetal eller bedre normering.
- at alle arbejdspladser får en lønpolitik med forståelige og relevante kriterier for tillæg.
- at arbejdsgiverne overholder aftalen om at oplyse FOA om nyansættelser, så alle medlemmer får forhandlet løn, inden de bliver ansat i et nyt job.
- at aftalen om lokal løndannelse bliver håndhævet.
- at alle medlemmer i kommuner og regioner kommer i betragtning til lokalløn én gang om året.
- at rettighederne fra overenskomster og lovgivning bliver overholdt.
- at opnå de bedst mulige resultater for medlemmer, der bliver opsagt eller får advarsler.

83

Medlem, brug dit faglige fællesskab!

84

Sammen med FOA kan du og dine kolleger opnå den bedst mulige løn og de bedst mulige ansættelsesvilkår.

85

Som dit faglige fællesskab kan FOA både inspirere, hjælpe og handle.

86

- Bed din FOA-afdeling om at forhandle din løn, når du bliver ansat i en ny stilling.

87

- Vær opmærksom på, at din FOA-afdeling har ret til en årlig lønforhandling, hvor du kan komme i betragtning til lokallønstillæg.

88

89

- Tal med kollegerne om, hvad I får i løn. Hvis I er åbne om jeres løn, gør I det sværere for ledelsen at fortælle en kollega, at han/hun er godt betalt, hvis det ikke passer. I kan bruge de højest lønnede blandt jer som løftestang.

90

91

92

- Bed om fuld tid, hvis du ønsker det. Hent argumenter i aftalen om deltidsansattes adgang til et højere timetal. Din FOA-afdeling hjælper dig gerne.

93



Arbejdspladser med trygge og fagligt stærke FOA-medlemmer

Medlemmerne siger

“Da jeg for 10 år siden startede på en skole, var der tre fuldtids-pedeller. I dag er der kun to, men til gengæld ikke mindre end fire i jobtræning.”

“Vi må se på, at opgaverne bliver overtaget af familie, venner og frivillige. Det er mærkeligt.

Hvem ville gå til en bilmekaniker, der brugte familie, venner og frivillige som arbejdskraft i sit værksted ud fra argumentet om, at de har fået at vide, hvor hjulene sidder?”

“Jeg håber meget, FOA vil gøre alt i sin magt for, at der ikke

udliciteres flere arbejdspladser. Det har ganske enkelt aldrig været så stresset og presset før. Sover dårligt og husker dårligt. Folk bliver fyret, og mange tør ikke sige deres mening, af frygt for de bliver den næste.”

Fakta om FOA-medlemmers arbejdspladser og muligheder for uddannelse:

- Fra 2010–2016 er der forsvundet knap 36.000 stillinger i kommunerne. Samtidig vokser opgaverne. Antallet af børn under 6 år stiger 16 procent frem til 2025. I samme periode vil antallet af ældre over 80 stige med 38 procent.
- 85 procent af alle medlemmer har oplevet forringelser på arbejdspladsen det seneste år, for eksempel fyringer, ansættelsesstop og mindre brug af vikarer.
- Hvert tredje medlem får ikke tilbudt de kurser, de har brug for for at kunne udføre arbejdet fagligt forsvarligt.
- Færre medlemmer har fået mulighed for at tage efteruddannelse fra 2014-2016. For nogle faggrupper er der sket et fald i efteruddannelse på op til 28 procent.
- FOA har gennem overenskomsten sikret, at der over 90 millioner kroner i kompetencefondene.

- Antallet af børn i private dagtilbud er mere end fordoblet fra 2007-2015.
- Private hjemmehjælpsfirmaer leverede 15,1 procent af hjemmehjælpstimerne i 2015. Tallet er stigende.
- Kun 50 procent af kommunerne stiller krav til medarbejderforhold som arbejdsmiljø og løn, når de udliciterer på ældreområdet.
- Siden 2013 har der været 30 konkurrencer på FOAs områder. 9 ud af 10 konkursramte medlemmer har haft penge til gode.
- I 2012 arbejdede over 100.000 frivilligt på socialområdet i gennemsnitligt 14 timer om måneden. Omfanget af frivillige var det samme i 2004.
- Knap 35.000 personer var i ekstraordinær beskæftigelse på FOAs arbejdsområder i 2016. Dertil kommer 4.000 seniorjobbere. Siden 2010 er langt færre i aktivering blevet ansat med overenskomst.

Derfor kæmper FOA for:

94

95

96

97

98

99

100

101

102

103

104

105

106

- at medlemmerne kan udvikle den faglighed, der er brug for nu og i fremtiden.
- at medlemmerne har de bedste muligheder for at uddanne sig, og at der også i fremtiden er centrale aftaler om, at alle medlemmer har en kompetencegivende uddannelse.
- at reducere antallet af udliciteringer og privatiseringer på FOAs område.
- at kommuner og regioner, der vil konkurrenceudsætte opgaver på FOAs område, gør det på en fair måde. Herunder at de stiller krav til løn, ansættelsesvilkår, socialt ansvar, uddannelse og arbejdsmiljø.
- at de frivillige bliver et supplement og ikke en erstatning for ordinært ansatte faggrupper.
- at forhindre misbrug, når ledige, sygemeldte og andre grupper aktiveres.
- at arbejdspladsen får indflydelse på, hvordan ledige, sygemeldte og handicappede aktiveres.
- at landspolitikerne vedtager en mere retfærdig beskæftigelsespolitik og anstændig social politik.
- at sikre medlemmernes rettigheder når de bliver arbejdsløse, syge eller mister arbejdsevne.
- at der findes jobmuligheder til medlemmerne hurtigst muligt.

107 **Medlem, brug dit faglige fællesskab!**

108 Sammen med FOA kan du og dine kolleger få de bedst mulige vilkår og muligheder for uddannelse
109 på jeres arbejdsplads. Som dit faglige fællesskab kan FOA både inspirere, hjælpe og handle.

- 110 ▪ Tal med din tillidsrepræsentant eller din FOA-afdeling om mulighederne for at styrke din faglighed.
- 111 ▪ Sørg for at få en medarbejderudviklingssamtale med din leder. Det har du ret til.
- 112 ▪ Tal med din FOA-afdeling og din leder om mulighederne for at søge penge til din kompetenceudvikling
113 gennem kompetencefondene.
- 114 ▪ Fortæl afskedigede kolleger, at de kan søge Tryghedspuljen om et individuelt tilskud på op til
115 10.000 kroner til kompetenceudvikling.
- 116 ▪ Spørg din tillidsrepræsentant, om der er formelle aftaler om frivillige på jeres arbejdsplads.
- 117 ▪ Tillidsrepræsentanten skal høres inden ansættelser på særlige vilkår. Tal med jeres tillidsrepræsentant
118 om, hvordan I bliver inddraget.
- 119 ▪ Aftal med jeres tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant, hvordan I søger indflydelse,
120 hvis jeres arbejdsgiver vil udlicitere jeres område.

Et fællesskab, alle FOA-medlemmer kan mærke

Medlemmerne siger

“Vi har en elite [bosser, politikere], og vi har en bredde [os på gulvet]. Begge parter har brug for hinanden, men det er på tide, at os, der er på gulvet, bliver tilgodeset. Så FOA: Tænk stort for os!”

“Jeg vil gerne protestere. Politikerne skal råbes op, men hvordan? Det er det store spørgsmål.”

“Organisér møder med os medlemmer på vores arbejdspladser.”

“Det er vigtigt, at FOA står synligt frem på arbejdspladserne og støtter tillidsrepræsentanten. Måske være tillidsrepræsentanten behjælpelig med at få ledelsen i tale og med at arrangere fyraftensmøder på arbejdspladsen.”

“Havde jeg kendt min fagforening, havde det være lettere for mig at få øje på, at de kunne hjælpe os med at sige fra over for sindssyge arbejdsvilkår.”

“Min arbejdsplads har overenskomst med FOA, men de har ikke os serviceassistenter under denne overenskomst. Men jeg bliver i FOA, da det er MIN fagforening og hører til mit fag.”

Fakta om fællesskabet FOA:

- FOA kunne potentielt organisere mindst 50.000 flere medlemmer.
- Potentialet for at tegne overenskomst med private arbejdsgivere er stort. Der er cirka 50 hjemmeplejefirmaer og cirka 50 friskoler. Derudover skønner vi, at der er 500 private sociale tilbud uden overenskomst. Også lægehuse er i større omfang begyndt at ansætte FOAs faggrupper.
- Den gennemsnitlige organisationsprocent på det offentlige område var 70,5 procent i 2015. I 2014 var den 70,4.
- Den gennemsnitlige organisationsprocent på det private område er 20-30 procent.

- 40 procent af alle tillidsrepræsentanter dækker mere end én arbejdsplads.
- 31 procent af medlemmerne har ikke en tillidsrepræsentant.

Derfor kæmper FOA for:

- at organisere flere medlemmer – ikke mindst på det private område.
- at de 31 procent af medlemmerne, der ikke har en tillidsrepræsentant, får en.
- at alle tillidsvalgte får den hjælp og inspiration fra FOA, som han/hun har brug for.
- at tillidsvalgte får redskaber til at inddrage kollegerne og styrke det faglige engagement på arbejdspladsen.
- at sikre tillidsrepræsentanternes personlige møde med de nyansatte.
- at danne alliancer med andre, der kæmper for den samme sag og møde nye ideer og kritik med nysgerrighed.
- at hjælpe medlemmer med vigtige fagpolitiske sager, så de kan træde frem som talspersoner på arbejdspladsen og i offentligheden.
- at gøre det nemt for medlemmer at engagere sig i fagpolitiske aktiviteter, der optager dem.
Det kan være tilrettelæggelse af arbejdstid, faglig opkvalificering, opgør med detailstyring af arbejdet, faglig anerkendelse og bedre arbejdsmiljø.
- at gøre det synligt for medlemmerne, at FOA kan og vil hjælpe, når arbejdsvilkårene er fagligt uforsvarlige eller direkte farlige.
- at gøre det til en fælles sag, når der tegner sig et mønster i medlemmernes problemer.

Medlem, brug dit faglige fællesskab!

Sammen med FOA kan du og dine kolleger styrke det faglige fællesskab på jeres arbejdsplads. Som dit faglige fællesskab kan FOA både inspirere, hjælpe og handle.

- Brug din stemme på arbejdspladsen. Del dine tanker om problemer med kollegerne.
Søg råd og vejledning hos din tillidsrepræsentant eller din FOA-afdeling om, hvad du og kollegerne, tillidsrepræsentanten eller jeres FOA-afdeling kan gøre for at løse problemerne.
- Deltag i din FOA-afdelings aktiviteter, så du gør din indflydelse gældende.
- Husk, at du som medlem aldrig behøver at stå alene.



FOA

MERE
I LØN

OKTOBER 2016



FOA

SAMMEN
GØR VI FORSKELLEN

Stauings Plads 1-3
1790 København V

Tlf: 46 97 26 26
foa.dk

FOAs mål 2016-2019

Sammen gør vi forskellen

FOA har opstillet fire overordnede mål, som vi vil kæmpe for:

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

Målene tager afsæt i FOA-medlemmers virkelighed. De bliver underbygget af fakta fra undersøgelser, statistikker og forskning. Og de gør det muligt for alle at engagere sig i det fagpolitiske arbejde.

KONGRES 2016

FOAs medlemmer gør en forskel for borgerne – FOA skal gøre en forskel for medlemmerne. Kongres 2016 gennemføres under FOAs slogan SAMMEN GØR VI FORSKELLEN.

Kongressens fokus er bl.a.

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

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